PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI DI PEGADAIAN KOTA MALANG

SKRIPSI

Oleh:

MUHAMMAD IRFAN FAUZI

NIM: 200501110138

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2024

PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI DI PEGADAIAN KOTA MALANG

SKRIPSI

Diajukan:

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)

Oleh:

MUHAMMAD IRFAN FAUZI

NIM: 200501110138

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI DI PEGADAIAN CABANG MALANG

SKRIPSI

Oleh

Muhammad Irfan Fauzi

NIM : 200501110138

Telah Disetujui Pada Tanggal 9 Desember 2024

Dosen Pembimbing,

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI DI PEGADAIAN KOTA MALANG

SKRIPSI

Oleh

MUHAMMAD IRFAN FAUZI

NIM : 200501110138

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 24 Desember 2024

Susunan Dewan Penguji:	Tanda Tangan
1 Ketua Penguji **Choirul Rozi, SS., M.Pd** NIP. 198708082023211025	
2 Anggota Penguji **Dr. Fauzan Almanshur, ST., M.M** NIP. 197311172005011003	
3 Sekretaris Penguji **Ryan Basith Fasih Khan, M.M** NIP. 199311292020121005	

Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,

Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Irfan Fauzi

NIM 200501110138

Fakultas/Prodi: : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi saya yang saya tulis guna memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang berjudul:

"**Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai di Pegadaian Kota Malang**"

Merupakan hasil karya sendiri dan bukan duplikasi dari karya orang lain. Selanjutnya, apabila dikemudian hari terdapat klaim dari pihak lain bukan tanggung jawab dari dosen pembimbing dan atau fakultas Ekonomi, tetapi akan tanggung jawab saya pribadi.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Malang, 8 Desember 2024

Horma Saya,

Muhammad Irfan Fauzi

NIM. 2000501110138

HALAMAN MOTTO

“**Ambil resikonya atau hidup begitu-gitu saja**”

-Tiktok

“***Don't let yesterday spend too much today***”

(Jangan biarkan kemarin menghabiskan terlalu banyak hari ini)

-Will Rogers

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya saya dapat menyelesaikan penelitian dengan judul "Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Pegadaian Kota Malang".

Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW, yang telah menuntun dari jalan kegelapan menuju jalan kebaikan, yaitu *Din al Islam*.

Penulis menyadari dalam proses penyusunan penelitian skripsi ini tidak akan berjalan lancar tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ikhsan Maksum, M.Sc, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Ryan Basith Fasih Khan, MM, selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa memberikan bimbingan, saran, dan masukannya terhadap penelitian ini.
6. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Orang tua dan kakak penulis yang yang memberikan doa dan dukungan 24/7 kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
8. Untuk Syahna Qurrota Ayuna yang selalu menemani dari masa perkuliahan hingga saat ini dan menjadi 911 saya ketika kesulitan dalam penyusunan tugas akhir ini.

9. Untuk teman-teman dan orang-orang yang sampai saat ini ataupun pernah hadir di kehidupan penulis mengucapkan terima kasih.
10. Dan seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian skripsi ini.

Pada akhirnya, penelitian skripsi ini telah diselesaikan, penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kelemahan dan kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca, khususnya untuk pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

Malang, 8 Desember 2024

Muhammad Irfan Fauzi

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN iii

LEMBAR PERNYATAAN v

HALAMAN MOTTO v

KATA PENGANTAR vii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xi

DAFTAR GAMBAR xii

DAFTAR LAMPIRAN xiii

ABSTRAK xiv

ABSTRACT xv

BAB 1 PENDAHULUAN 1

10.1 Latar Belakang Masalah 1

10.2 Rumusan Masalah 6

10.3 Tujuan Penelitian 6

10.4 Manfaat Penelitian 6

BAB 2 KAJIAN PUSTAKA 8

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu 8

2.2 Kajian Teori 16

2.2.1 *Human Relation* 16

2.2.1 Lingkungan Kerja 20

2.2.2 Produktivitas Pegawai 24

2.3 Kerangka Konseptual 27

2.4 Hipotesis Penelitian 29

BAB 3 METODE PENELITIAN 32

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian 32

3.2 Lokasi Penelitian 32

3.3 Populasi dan Sampel 32

3.3.1 Populasi 32

3.3.2 Sampel 33

3.4 Variabel Penelitian 33

3.5 Definisi Operasional Variabel 34

3.6 Jenis Pengumpulan Data 41

3.7 Metode Pengumpulan Data 42

3.8 Teknik Analisis Data 43

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 46

4.1 Hasil Pembahasan 46

4.2 Analisis Data 54

4.2.1 Model Partial Square (PLS) 54

4.2.2 Model Pengukuran (*Outer Model*) 57

4.2.3 Uji Hipotesis 60

4.3 Pembahasan 63

BAB 5 PENUTUP 69

5.1 Kesimpulan 69

5.2 Saran 69

DAFTAR PUSTAKA 71

LAMPIRAN 75

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Proyeksi Perolehan Laba Year on Year PT. Pegadaian 3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu..... 8
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel..... 35
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden 48
Tabel 4.2 Usia Responden..... 48
Tabel 4.3 Jabatan Responden 49
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel *Human Relation* (X1)..... 50
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkugan Kerja (X2)..... 52
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Pegawai (Y) 53
Tabel 4.7 Loading Factor..... *57*
Tabel 4.8 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)..... 58
Tabel 4.9 *Cross Loading* 59
Tabel 4.10 *Cronch'h Alpha* dan *Composite Reliability*..... 60
Tabel 4.11 *Direct Effect* 61
Tabel 4.12 *Indirect Effect*..... 63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 28
Gambar 4.1 *Graphical Output Before*.....55
Gambar 4. 2 *Graphical Outer After* 56
Gambar 4.3 Uji Hipotesis.....61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuisioner 75
Lampiran 2 Data Responden 78
Lampiran 3 Hasil Uji Olah Data..... 83
Lampiran 4 Hasil Plagiasi 86
Lampiran 5 Konsultasi 86
Lampiran 6 Data Diri Penulis..... 88

ABSTRAK

Fauzi, Muhammad Irfan. 2024. SKRIPSI. "Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pegadaian Kota Malang"

Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, MM

Kata Kunci : *Human Relation*, Lingkungan Kerja, Produktivitas Pegawai

---

Produktivitas Pegawai Pegadaian di Kota Malang dipengaruhi oleh hubungan antar manusia (*Human Relation*) dan lingkungan kerja, yang saling berinteraksi dalam operasional sehari-hari. Hubungan yang harmonis antara rekan kerja, atasan, dan bawahan dapat meningkatkan keterlibatan serta rasa keterikatan Pegawai terhadap pekerjaannya. Namun, adanya konflik antar individu, ketidaknyamanan terhadap perilaku rekan kerja, atau kurangnya dukungan antar Pegawai dapat mengganggu disiplin, fokus, dan kenyamanan dalam bekerja. Di sinilah peran *Human Relation* menjadi penting. Manajemen perlu merumuskan strategi yang efektif untuk membangun tim kerja yang solid, mampu berkolaborasi, serta menghadapi dan menyelesaikan masalah dengan baik. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh *Human Relation*, Lingkungan Kerja, dan Produktivitas Pegawai.

Hasil penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dialam penelitian ini adalah pegawai Pegadaian di beberapa kantor di kota Malang yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu semua pegawai populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunkan metode analisis data *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan *software Smart-PLS* versi 4.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *Human Relation* berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Pegawai. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Pegawai. (3) *Human Relation* dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Pegawai.

ABSTRACT

Fauzi, Muhammad Irfan. 2024. THESIS. "The Effect of Human Relations and Work Environment on Employee Productivity of Malang City Pawnshop"

Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, MM

Kata Kunci : Human Relations, Work Environment, Employee Produktivity

Employee productivity of Pawnshops in Malang City is influenced by human relations and the work environment, which interact with each other in daily operations. Harmonious relationships between coworkers, superiors, and subordinates can increase employee engagement and a sense of attachment to their work. However, conflicts between individuals, discomfort with coworker behavior, or lack of support between employees can disrupt discipline, focus, and comfort at work. This is where the role of Human Relations becomes important. Management needs to formulate effective strategies to build a solid work team, be able to collaborate, and face and solve problems well. This study aims to determine the effect of Human Relations, Work Environment, and Employee Productivity.

The results of this study using a quantitative approach. The population used in this study were pawnshop employees in several offices in Malang, totaling 60 people. The sampling technique in this study used saturated sampling technique, namely all population employees were used as samples. This study uses the Partial Least Square (PLS) data analysis method using Smart-PLS software version 4.0.

The results showed that: (1) Human Relations has a significant effect on Employee Productivity. (2) Work Environment has a significant effect on Employee Productivity. (3) Human Relations and Work Environment have no significant effect on Employee Productivity.

تجريدي

فوزي ، محمد عرفان. 2024. أطروحة. "تأثير العلاقات الإنسانية وبيئة العمل على إنتاجية الموظفين في رهونات مدينة مالانغ"

ناظر ريان باسيث عيسى خان ، MM:

الكلمات الرئيسيه العلاقات الإنسانية, بيئة العمل, إنتاجية الموظفين

تتأثر إنتاجية الموظفين في متاجر الرهونات في مدينة مالانج بالعلاقات الإنسانية وبيئة العمل ، والتي تتفاعل مع بعضها البعض في العمليات اليومية. يمكن أن تؤدي العلاقات المتناغمة بين زملاء العمل والرؤساء والمرؤوسين إلى زيادة مشاركة الموظفين والشعور بالارتباط بعملهم. ومع ذلك ، فإن النزاعات بين الأفراد أو عدم الراحة من سلوك زميل العمل أو نقص الدعم بين الموظفين يمكن أن تعطل الانضباط والتركيز والراحة في العمل. هذا هو المكان الذي يصبح فيه دور العلاقات الإنسانية مهما. تحتاج الإدارة إلى صياغة استراتيجيات فعالة لبناء فريق عمل قوي ، والقدرة على التعاون ، ومواجهة المشكلات وحلها بشكل جيد. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير العلاقات الإنسانية وبيئة العمل وإنتاجية الموظفين.

نتائج هذه الدراسة باستخدام منهج كمي. كان السكان المستخدمون في هذه الدراسة هم موظفو مكاتب في عدة مكاتب في مالانج ، وبلغ مجموعهم 60 شخصا. استخدمت تقنية أخذ العينات في هذه الدراسة تقنية أخذ العينات المشبعة ، أي تم استخدام جميع العاملين في السكان كعينات. تستخدم هذه الدراسة طريقة تحليل بيانات المربع الأدنى الجزئي (PLS) باستخدام الإصدار 4.0 من برنامج Smart-PLS.

أظهرت النتائج أن: (1) العلاقات الإنسانية لها تأثير كبير على إنتاجية الموظفين. (2) بيئة العمل لها تأثير كبير على إنتاجية الموظفين. (3) العلاقات الإنسانية وبيئة العمل ليس لها تأثير كبير على إنتاجية الموظفي.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah sebuah aset paling berharga dalam sebuah organisasi. Maka dari itu, organisasi/perusahaan sangat perlu untuk mampu mengelola dan mengoptimalkan SDM yang dimilikinya dengan sebaik-baiknya. SDM yang menjadi kunci keberhasilan organisasi adalah mereka yang berkontribusi dengan tenaga, bakat, kreativitas, serta dedikasi untuk mendukung kemajuan organisasi/perusahaan tersebut (Busro 2018). Sumber daya manusia (SDM) memiliki dua makna utama. Pertama, SDM merujuk pada tenaga kerja mapun tenaga jasa yang dapat digunakan pada setiap proses produksi. Selain itu, SDM juga mengacu pada kualitas upaya yang diberikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu untuk menghasilkan barang atau layanan. Kedua, SDM merujuk pada individu yang memiliki kemampuan untuk bekerja, memberikan layanan, atau berkontribusi sebagai tenaga kerja (Putra and Sobandi 2019).

Kaitan antara sumber daya manusia (SDM) dan produktivitas kerja Pegawai memiliki peran penting dalam menentukan kinerja secara keseluruhan organisasi. SDM mencakup aspek pengelolaan, pengembangan, dan pemanfaatan potensi Pegawai/karyawan. Dari beberapa aspek seperti keterampilan, motivasi, dan tingkat kepuasan kerja pegawai secara langsung berdampak pada produktivitas individu maupun didalam sebuah tim. Partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan perumusan tujuan organisasi juga berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas. Sebaliknya, jika adanya hambatan seperti konflik internal, kurangnya komunikasi, dan kebijakan SDM yang kurang efektif dapat mengurangi performa kerja Pegawai/karyawan (Putra and Sobandi 2019).

Dalam dunia bisnis, produktivitas pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam mengukur keberhasilan sebuah organisasi. Produktivitas yang tinggi tidak hanya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, tetapi

juga mencerminkan kualitas dan efisiensi kerja yang optimal. Untuk mencapai produktivitas yang baik, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai perlu diperhatikan secara cermat. Dua faktor yang sering kali menjadi sorotan dalam meningkatkan produktivitas pegawai adalah *Human Relation* (hubungan antar pegawai) dan lingkungan kerja. (Panjaitan, Maludin 2019).

Menurut (Sutrisno, 2019) adapun beberapa indikator di dalam sebuah Produtivitas antara lain adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang ingin dicapai semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi. Secara keseluruhan, tujuan dari indikator-indikator tersebut adalah untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pencapaian hasil kerja yang maksimal, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, dengan menggunakan sumber daya yang ada secara optimal. Dengan meningkatkan masing-masing indikator ini, produktivitas secara keseluruhan dapat ditingkatkan, baik di tingkat individu, tim, maupun organisasi.

Produktivitas menunjukkan semangat kerja Pegawai yang tercermin dalam pola pikir yang positif. Baik pengusaha maupun Pegawai dalam suatu perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan produktivitas mereka. Produktivitas Pegawai memainkan peran penting dalam pekerjaan dan operasional perusahaan karena Pegawai yang produktif cenderung lebih fokus dan terlibat secara mendalam dalam tugas-tugas mereka. Hal ini memungkinkan mereka menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas, karena mereka dapat mencurahkan lebih banyak waktu dan energi pada tanggung jawab mereka. Produktivitas Pegawai tidak hanya menjadi faktor kunci dalam kesuksesan perusahaan dengan meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja, tetapi juga berdampak pada kepuasan pelanggan, daya saing perusahaan, dan kesejahteraan Pegawai itu sendiri (Wahyuningsih 2019).

Pegadaian adalah perusahaan jasa keuangan yang menyediakan berbagai layanan pinjaman dengan jaminan barang berharga, pembiayaan syariah, tabungan emas, serta pembiayaan mikro untuk usaha kecil dan menengah. Pegadaian berperan penting dalam memfasilitasi akses keuangan bagi masyarakat, terutama yang membutuhkan dana cepat dan mudah dengan

jaminan barang, dan menjadi lembaga yang turut berkontribusi dalam pengembangan ekonomi Indonesia. Sebagai perusahaan jasa, Pegadaian memanfaatkan kemudahan akses, bunga yang kompetitif, serta beragam layanan yang bisa disesuaikan dengan kebutuhan nasabah (Lina and Karlina, 2021).

Tabel 1.1 Proyeksi Perolehan Laba Year on Year PT. Pegadaian

Tahun	Proyeksi perolehan laba pendapatan	%	Interprestasi
2019	2,11 T	21,20%	Down
2020	2,45 T	21,20%	Down
2021	2,43 T	35,90%	Up
2022	3,29 T	36,15%	Up
2023	4,37 T	32,67%	Down
2024	5,3 T	30%	Down

Sumber: Website PT. Pegadaian

Berdasarkan laporan keuangan lima tahun terakhir, PT. Pegadaian mengalami fluktuasi dalam persentase profitabilitas, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk produktivitas Pegawai. Tingkat produktivitas yang tinggi berkontribusi pada peningkatan efisiensi operasional, penurunan biaya produksi, dan peningkatan profitabilitas perusahaan. Sebaliknya, penurunan produktivitas Pegawai juga menyebabkan dampak negatif pada performa perusahaan, yang dapat mengakibatkan penurunan profitabilitas. Maka dari itu, manajemen harus fokus pada beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas Pegawai untuk menjaga stabilitas dan pertumbuhan profitabilitas (Lina and Karlina, 2021).

Masalah produktivitas pegawai di Pegadaian Cabang Malang sering kali dipengaruhi oleh faktor *Human Relation* dan lingkungan kerja. Hubungan antar pegawai yang tidak harmonis dapat menciptakan ketegangan dan menurunkan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka. Komunikasi yang buruk, kurangnya kerjasama, dan konflik internal antara pegawai dapat mengganggu alur kerja yang efisien. Selain itu, lingkungan kerja yang tidak mendukung, baik dari segi fasilitas maupun suasana, juga berperan

penting dalam memengaruhi produktivitas. Jika kurangnya fasilitas penunjang, dan kurangnya keamanan pada saat event lelang tiap bulan yang rutin diseenggarakan oleh pegadaian, yang berujung pada penurunan motivasi dan kualitas kerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen Pegadaian Cabang Malang untuk memperhatikan kedua aspek ini agar produktivitas pegawai dapat meningkat dan kinerja perusahaan pun dapat tercapai secara optimal.

Fenomena dan masalah diatas juga didukung dari data hasil dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai *customer service* di kantor Pegadaian Cabang Malang yang sangat sering mengeluhkan kurangnya fasilitas yang diberikan terhadap pengawasan dan data penghitungan pada saat kegiatan lelang barang gadai yang dilaksanakan tiap bulan yang akhirnya menimbulkan ketidakmaksimalan terhadap produktivitas kinerja pegawai. Ini salah satu kutipan wawancara dengan Ibu Lucky seorang pegawai pegadaian cabang malang.

"*Iya, memang ada beberapa masalah yang kadang kami hadapi di sini. Salah satunya adalah hubungan antar pegawai. Sejujurnya, hubungan antar tim di Pegadaian sering kali kurang harmonis, terutama pada saat event lelang bulanan. Kadang-kadang, karena tekanan pekerjaan dan deadline yang ketat, komunikasi antara rekan kerja bisa kurang efektif, bahkan seringkali terjadi miskomunikasi*."

"*Betul. Misalnya, di saat-saat seperti persiapan lelang bulanan, ada beberapa bagian yang merasa kurang mendapat informasi lengkap atau terlambat mendapatkan tugas. Kadang, ada juga yang merasa tugasnya lebih banyak dibandingkan yang lain, dan itu bisa memicu ketegangan. Padahal, kami semua bekerja menuju tujuan yang sama*."

Hubungan antar manusia (*Human Relation*) dalam sebuah perusahaan/organisasi memiliki peran yang sangat penting, karena berfungsi sebagai penghubung antara sesama Pegawai maupun antara Pegawai dengan manajer atau atasan. Oleh karena itu, kunci utama dalam membangun hubungan yang baik adalah kemampuan untuk memahami sifat dasar manusia dan menerima orang lain apa adanya. Dengan demikian, komunikasi yang efektif

dapat tercipta, yang pada akhirnya mendukung produktivitas kerja dan memberikan dampak positif pada pencapaian hasil perusahaan (Halim 2020).

Menurut Nitisemito (2000:183) definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Pada dasarnya pengertian lingkungan berkaitan dengan elemen-elemen yang ada disekitar perusahaan yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan. Dalam konteks lingkungan kerja maka dapat didefinisikan sebagai elemen-elemen yang ada disekitar karyawan, yang berdampak secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Wibowo et al. 2014)

Dari beberapa penelitian sebelumnya, dari Utami, Ni Wayan Mia Septi (2023) yang mengatakan bahwa *Human Relation*, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik *Human Relation*, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja maka semakin meningkatnya kinerja karyawan itu sendiri. Adapun penelitian dari Ni Putu Ayu Sukaeni, Yeyen Komalasari, Ni Putu Dyah Krismawintari (2024) yang mengatakan Kinerja karyawan secara positif dan signifikan secara statistik dipengaruhi oleh hubungan antar manusia (*Human Relation*).

Yuliani, M (2017) juga mengatakan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Human Relation* dan Lingkungan terhadap Etos Kerja Pegawai. Tetapi dari penelitian Mugi Anggara Prayogi, Nana Dyki Dirbawanto (2023) mengatakan bahwa *Human Relatio*n memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan juga Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (Iqbal and Wardani 2024; Putu Ayu Sukaeni et al. 2024; Yuliani 2017) Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian karena latar belakang dan celah penelitian yang terungkap dari penelitian sebelumnya sehingga diambil judul penelitian "**Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai di Pegadaian Kota Malang**".

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Human Relation* berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Pegadaian kota Malang?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Pegadaian kota Malang?
3. Apakah *Human Relation* dan Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Pegadaian kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Human Relation* terhadap pegawai di Pegadaian kota Malang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap pegawai di Pegadaian kota Malang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja terhadap pegawai di Pegadaian kota Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan guna atau faedah apa saja yang didapatkan setelah penelitian selesai dilakukan antara lain adalah:

1. Manfaat Teoritis

   Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam perkembangan ilmu manajemen khusunya kajian mengenai *Human Relation*, Lingungan Kerja, serta kinerja pegawai.
2. Manfaat Praktis
   a. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dan masukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini juga dapat berfungsi sebagai acuan dan pertimbangan bagi peneliti lain yang ingin mengkaji topik serupa, sehingga diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan model-model penelitian yang lebih baik.

b. Bagi instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai masukan bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai serta sebagai dasar untuk mengevaluasi berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penulis menggunakan beberapa temuan yang dihasilkan dari penelitian sebelumnya sebagai dasar utama dalam mengerjakan penelitian ini, yang memungkinkan untuk mengembangkan dan memperluas teori yang diterapkan dalam kajian-kajian sebelumnya. Untuk memperkaya kerangka penelitian, penulis juga merujuk pada berbagai penelitian relevan yang telah dilakukan sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara variabel *Human Relation* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan peran variabel intervening. Temuan ini akan dijadikan referensi dan dukungan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator atau Fokus Penelitian	Metode/Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Adhie Fasha Nurhadian (2019) Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Fasilitas Fisik (X1), Fasilitas non Fisik (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis data yang diterapkan menggunaan analisis jalur	Fasilitas Kerja (X1) memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai

2	Utami, Ni Wayan Mia Septi (2023) Pengaruh *Human Relation*, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPD Desa Adat Kerobokan Badung	*Human Relation* (X1), Kecerdasan Emotional (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis statistic deskriptif, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis determinasi dan uji t.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human relation* (X1), kecerdasan emosional (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Kerobokan yang artinya semakin baik human relation, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja maka semakin meningkatnya kinerja karyawan itu sendiri.
3	Deni Sulistiawan, Sukisno S. Riadi, Siti Maria (2017) Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh	Variabel (X1) berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel (Y), Variabel (X2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel (Y)
4	Mugi Anggara Prayogi, Nana Dyki Dirbawanto (2023) Pengaruh *Human Relation*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan (Start Up) Dsociety Cabang Medan	*Human Relation* (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Pegawai (Y)	Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan skala Likert. Uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, dan pengujian hipotesis dengan	Variabel (X1) memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), Variabel (X2) tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), Variabel (X3) tidak memiliki

			SPSS digunakan dalam penelitian ini	pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)
5	Ni Putu Ayu Sukaeni, Yeyen Komalasari, Ni Putu Dyah Krismawintari (2024) Pengaruh *Human Relation*, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Mercure Hotel Kuta Beach Bali	*Human Relation* (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)	Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dari sampel sebanyak 65 karyawan. Sebagai alat analisis data utama untuk penelitian ini, penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi.	Kinerja karyawan secara positif dan signifikan secara statistik dipengaruhi oleh hubungan antar manusia, Secara simultan, kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh hubungan di tempat kerja, motivasi karyawan, dan lingkungan kerja.
6	Yuliani, M (2017) Pengaruh *Human Relatio*n Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai: Studi Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Dan Perdagangan Kabupaten Ciamis	*Human Relation* (X1), Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (X2), Etos Kerja (Y)	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yang bersifat deskriptif kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Regresi Linier Sederhana, Analisis Koefisien Korelasi Sederhana, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Korelasi Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis.	1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Human Relation terhadap Etos Kerja Pegawai 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja 3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Human Relation dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja.
7	Khoirul Anam, Edy Rahardja (2017) Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja	Fasilitas Kerja (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Kepuasan Kerja (X3),	Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan metode pengumpulan data yang dilakukan	Fasilitas kerja (X1) berdampak positif terhadap kinerja Pegawai (Y), lingkungan kerja non fisik

	Terhadap Kinerja Pegawai	Kinerja Pegawai (Y)	dengan cara menyebar kuesioner atau angket. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda dengan program Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 20	(X2) berdampak positif terhadap kinerja Pegawai (Y), kepuasan kerja (X3) berdampak positif terhadap kinerja Pegawai (Y)
8	Frischa Dwi Suryani, Tony Seno Aji (2020) *Pengaruh Human Relation*, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan SDM Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah	*Human Relation* (X1), Lingkungan Kerja (X2), Pelatihan (X3), Pengembangan (X4), Etos Kerja (Y)	Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh	Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa Human Relation (X1) tidak memberikan pengaruh kepada etos kerja pegawai (Y), kondisi fisik lingkungan kerja (X2), pelatihan (X3), dan pengembangan (X4) memberikan pengaruh positif dan signifikan kepada etos kerja pegawai (Y), dan Human Relation (X1), kondisi fisik lingkungan kerja (X2), pelatihan (X3), dan pengembangan (X4) secara simultan berdampak pada etos kerja (Y)
9	Sri Langgeng Ratnasari, Septi Wulandari, Moch Aminudin Hadi (2022) Pengaruh Perceived Organizational	Perceived organizational support (X1), *Human Relation* (X2), Kompetensi (X3), Disiplin kerja (X4),	Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan teknik pengumpulan data dengan	*Perceived organizational support* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

	Support, *Human Relation*, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Kinerja Pegawai (Y)	menggunakan kuesioner	Pegawai (Y), Hubungan Kemanusiaan (X2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), Kompetensi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pegawai kinerja (Y), dan Disiplin Kerja (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). *Perceived organizational support* (X1), Hubungan Kemanusiaan (X2), Kompetensi (X3), dan Disiplin Kerja (X4) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
10	Desti Ayu Sugianti, Renny Sri Purwanti, M. Aziz Basari (2020) Pengaruh *Human Relation* Terhadap Etos Kerja Pegawai (Studi pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman)	*Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) (X1), Etos Kerja Pegawai (Y)	Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan pengumpulan data melalui penyebaran angket, tes, wawancara terstruktur, dan lain sebagainya	*Human Relation* (X1) berpengaruh positif terhadap Etos Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, dan Kawasan

				Permukiman Kota Banjar
11	Sri Muliyani (2019) Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan	*Human Relation* (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Etos Kerja (Y)	Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Observasi, Studi Dokumen, Wawancara, dan Survei/Kuesioner	*Human Relation* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai (Y), sedangkan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai (Y).
12	Muhammad Iqbal, Endang Susilo Wardani (2024) Pengaruh *human Relation* dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja karyawan warehouse pt. Talkindo slaksa anugrah tangerang selatan	*Human Relation* (X1), Lingkungan Kerja (X2), Etos Kerja (Y)	Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 62 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.	Hasil penelitian ini adalah Human Relations berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan, Hubungan antarmanusia dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan.
13	Pani - Oktaviani, Burhanudin Mujtaba, Ail Muldi (2020) Pengaruh Hubungan Atasan dan Bawahan Terhadap Kinerja Pegawai PT. DHL Tangerang	Hubungan atasan dan bawahan (X1) dan Kinerja Pegawai (Y)	Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori, dan penelitian ini menggunakan SPSS (Statistical Package for Social Sciences) dan bersifat eksplanatori (analitik)	Dalam penelitian pengaruh hubungan atasan-bawahan terhadap kinerja Pegawai di PT. DHL Tangerang menyimpulkan terdapat pengaruh signifikan hubungan

				atasan-bawahan terhadap kinerja. Persentasenya sebesar 0,732 atau 73,2% yang berarti terdapat pengaruh yang kuat antara variabel hubungan atasan-bawahan terhadap kinerja
14	Wahyu Hidayat Siregar, Ahmad Subhan Batubara, Midradiana, Irmaryanto, Eliani (2020) Pengaruh *Human Relation*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal	*Human Relation* (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Pegawai (Y)	Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif eksplanatori dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) dan bersifat eksplanatori (analitis).	*Human Relation* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y), Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pegawai kinerja (Y).

15	Krisna Murti Wardana, Septa (2022) Pengaruh Human Relation dan Karakteristik Individu Terhadap Produktifitas Kerja (RSUD Tidar Magelang)	*Human Relation* (X1), Karakteristik Individu (X2), Produktifitas kerja (Y)	Sampel menggunakan metode survei untuk mengetahui kebenaran secara langsung. Teknik yang dilakukan dalam pengambilan data menggunakan Kuesioner. Metode analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda, uji F, Uji T, dan koefisien determinasi (R2)	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara Human Relation terhadap produktivitas kerja, karakteristik individu terhadap produktivitas kerja, human relation dan karakteristik individu terhadap produktivitas kerja.

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Dari beberapa penelitian sebelumnya yang tercantun ditabel diatas juga menguji beberapa variabel yang sama dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu variabel *Human Relation* dan Lingkungan kerja tetapi dari beberapa penelitian diatas juga memiliki hasil yang berbeda terhadap variabel dependent masing-masing penelitian. Tetapi sebagian besar mengatakan bahwa *Human Relation* dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja/produktivitas kinerja pegawai. Terdapat beberapa persaamaan dan perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan.

Penelitian yang dilakukan memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya dalam menggunakan perusahaan jasa sebagai objek penelitian. Ini berarti, objek yang diteliti adalah perusahaan jasa, yang secara umum bisa mencakup berbagai jenis layanan seperti layanan kesehatan, pendidikan, distribusi, dan sebagainya. Dan perbedaan utama dalam konteks objek penelitian tersebut. Penelitian sebelumnya mungkin mengkaji perusahaan-perusahaan jasa di bidang yang lebih umum (seperti distribusi barang, pendidikan, atau layanan lainnya), sedangkan dalam penelitian ini, penulis memilih perusahaan Pegadaian sebagai objek penelitian. Perbedaan ini penting karena Pegadaian sebagai perusahaan jasa di bidang keuangan memiliki

karakteristik yang berbeda dengan perusahaan jasa pada umumnya, misalnya dalam hal regulasi yang lebih ketat, risiko yang lebih tinggi, serta layanan yang lebih berfokus pada transaksi finansial.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 *Human Relation*

2.2.1.1 Definisi *Human Relation*

Teori *Human Relation* yang dijelaskan oleh Sofer & Babantunde (2020) melibatkan pandangan para sarjana yang meyakini bahwa kunci efisiensi organisasi terletak pada pengakuan dan penghargaan terhadap faktor manusia sebagai kekuatan utama dalam hubungan kerja. Mereka berpendapat bahwa manajemen berkaitan dengan pencapaian tujuan melalui orang-orang. Oleh karena itu, pembelajaran materi ini harus fokus pada hubungan interpersonal. Diperlukan pemahaman tentang individu dan cara memotivasi mereka untuk mengelola pekerja secara efektif. Teori hubungan manusia ini mendorong penekanan yang lebih besar pada aspek-aspek manusia dalam manajemen tenaga kerja, peningkatan pentingnya kerja sama yang dicapai melalui penerimaan dan konsensus, bukan hanya dengan perintah, serta menekankan pentingnya komunikasi yang efektif (Mariane 2019).

2.2.1.2 Indikator *Human Relation*

Onong (2019) mengklasifikasikan indikator-indikator hubungan antar manusia (*Human Relation*) ke dalam beberapa kategori, sebagai berikut:

1. Hubungan antar manusia sebagai bentuk komunikasi

   Hubungan antar manusia (*Human Relation*) penting demi menghindari ancaman yang disebabkan oleh kesalahan komunikasi dan interpretasi, serta untuk mengurangi frustrasi, meningkatkan semangat, dan mendorong, performa kerja, yang mengakibatkan terciptanya kerja sama yang lebih

signifikan dan produktif. Komunikasi yang terjadi pada konteks Hubungan antar manusia (*Human Relation*) adalah hubungan komunikasi antar individu (*interpersonal communication*). Karena komunikasi ini bersifat dialogis, maka prosesnya terjadi melalui adanya saling memberi respons.

2. Konseling sebagai teknik hubungan antar manusia

   Konseling merupakan kegiatan yang sering dilakukan dalam *Human Relation*. Dari sudut pandang komunikasi, konseling adalah komunikasi antar individu. Dalam konteks ini, konselor (*counselor*) umumnya adalah manajer atau pemimpin kelompok (seperti kepala bagian, kepala seksi, atau supervisor), sedangkan konseli (*counselee*) adalah pegawai yang menghadapi masalah atau merasakan frustrasi. Tujuan dari konseling adalah untuk membantu pegawai menyelesaikan masalahnya sendiri, mengatasi isu yang berkaitan dengan pegawai, atau menciptakan suasana yang memfasilitasi keberanian dalam menghadapi masalah tersebut. Konselor tidak memberikan instruksi spesifik yang harus diikuti oleh konseli, melainkan hanya memberikan saran. Keputusan dan kesimpulan harus diambil oleh konseli berdasarkan pilihan yang dibuatnya sendiri. Dengan demikian, konselor membantu konseli untuk memahami tantangannya. Jika masalah tersebut belum dipahami secara jelas dan dihadapi dengan jujur, langkah-langkah untuk menyelesaikannya tidak akan diambil.

3. Diskusi kelompok

   a) Dilihat dari aspek komunikasi, diskusi adalah tipe komunikasi kelompok. Komunikasi terjadi secara langsung dan saling berbalas, di mana komunikator (dalam hal ini, manajer atau pimpinan kelompok) dapat

menerima tanggapan dari para pegawai secara langsung. Tanggapan tersebut dikenal sebagai umpan balik atau *feedback*, yang menjadi keuntungan bagi pimpinan kelompok dalam diskusi atau komunikasi kelompok. Meskipun anggota diskusi terdiri dari lebih dari satu pegawai, pimpinan kelompok dapat berinteraksi langsung dengan mereka dan segera memahami reaksi para pegawai. Diskusi adalah musyawarah yang cenderung informal, namun tetap direncanakan dengan baik. Perencanaan ini dapat dilakukan oleh manajer atau pimpinan kelompok secara individu, tetapi akan lebih efektif jika melibatkan beberapa orang, karena seringkali seorang pegawai memiliki ide yang sangat baik dalam proses perencanaan tersebut.

b) Diskusi yang terjadi dalam atmosfer yang lebih santai dan tidak resmi akan menciptakan lingkungan yang lebih bebas. Hanya dengan diskusi yang bebas, para pegawai dapat merasakan adanya kesatuan, karena mereka merasa terwakili dalam proses pengambilan keputusan. Suasana yang tidak resmi ini mendorong para pegawai untuk lebih berani berpartisipasi sepenuhnya dalam diskusi. Faktor ini sangat penting untuk mencapai tujuan, karena partisipasi tidak hanya berperan dalam membahas dan memutuskan hal-hal penting, tetapi juga dalam melaksanakan keputusan yang telah diambil.

2.2.1.3 *Human Relation* dalam perspektif islam

Human Relation dalam perspektif Islam bukan hanya sekadar cara berpikir mengenai hubungan antar individu, melainkan juga merupakan kumpulan nilai-nilai yang menjadi pusat dalam proses interaksi sosial yang bermartabat, dengan maksud untuk memenuhi hak dan kewajiban di antara sesama

manusia. Pada bagian sebelumnya telah diuraikan definisi umum terkait *Human Relation*. Dalam penjelasan ini, akan dibahas dengan lebih mendalam mengenai konsep dasar *Human Relation* menurut sudut pandang Islam. Al-Quran memuat beberapa ayat yang dapat dijadikan landasan filosofi mengenai makna *Human Relation*, seperti yang tergambar dalam ayat berikut:

ضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الذِّلَّةُ أَيْنَ مَا ثُقِفُوا إِلَّا بِحَبْلٍ مِنَ اللَّهِ وَحَبْلٍ مِنَ النَّاسِ وَبَاءُوا بِغَضَبٍ مِنَ اللَّهِ وَضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الْمَسْكَنَةُ ۚ ذَٰلِكَ بِأَنَّهُمْ كَانُوا يَكْفُرُونَ بِآيَاتِ اللَّهِ وَيَقْتُلُونَ الْأَنْبِيَاءَ بِغَيْرِ حَقٍّ ۚ ذَٰلِكَ بِمَا عَصَوْا وَكَانُوا يَعْتَدُونَ

Artinya: "Mereka diliputi suatu kehinaan dimana saja berada, kecuali bagi mereka yang berpegang (berpedoman) pada agama Allah dan tali perjanjian (hubungan) dengan sesama manusia" (Q.S Âli ‘Imrân [3]: 112)

Ayat tersebut mengandung arti yang sangat dalam, yaitu bahwa manusia, dalam keadaan apa pun dan di mana pun, akan selalu merasa rendah, kecuali bagi mereka yang selalu memperbaiki relasi dengan Allah SWT dan orang lain. Secara kontekstual, ayat ini mengajarkan bahwa meskipun seseorang tekun beribadah kepada Allah SWT, jika hubungan mereka dengan orang lain tidak baik, maka mereka termasuk dalam kelompok yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa memiliki hubungan yang harmonis dengan orang lain adalah syarat penting dalam hidup, bahkan menjadi bagian dari ibadah kepada Allah SWT. Hati manusia adalah pusat dari segala tindakan dan pendorong dalam diri mereka. Oleh karena itu, segala usaha untuk membentuk perilaku, memberi motivasi, menciptakan ketenangan, kebahagiaan, dan kepuasan dalam diri manusia harus diarahkan pada perlakuan yang manusiawi. Dalam hal ini, keberhasilan manajemen terletak pada hubungan antar manusia (*Human Relation*); keberhasilan *Human Relation* terletak pada

manusia itu sendiri; dan keberhasilan manusia bergantung pada kepuasan hati mereka.

2.2.1 Lingkungan Kerja

2.2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah elemen yang sangat krusial dalam menciptakan performa Pegawai. Lingkungan yang bersih dan terorganisir dengan baik dapat memengaruhi Pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka dan meningkatkan efektivitas organisasi (Nurjaya, 2021). Menurut Rahmawati et al. (2021), lingkungan kerja mencakup aspek sosial, psikologis, dan fisik di dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap cara Pegawai melaksanakan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja mencakup kondisi material dan psikologis dalam organisasi. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus dirancang secara optimal, seperti tata ruang kantor yang nyaman, kebersihan yang terjaga, sirkulasi udara yang baik, pencahayaan yang memadai, warna yang menyenangkan, musik yang menenangkan, serta faktor non-fisik seperti suasana kerja, kesejahteraan Pegawai, interaksi antar Pegawai, hubungan antara Pegawai dan pimpinan, serta fasilitas ibadah. Lingkungan kerja yang nyaman dapat mendukung kinerja, memberikan motivasi kepada Pegawai, dan meningkatkan produktivitas mereka (Ariani, Ratnasari, and Tanjung 2020).

2.2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut George T. Milkovich dan Jerry M. Newman, Ahli Manajemen Sumber Daya Manusia: Indikator kinerja merupakan ukuran, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yang digunakan untuk mengevaluasi suatu proses atau hasil. Profesor Kuncoro menjelaskan bahwa indikator lingkungan adalah alat yang dipakai untuk memperkirakan atau

mengukur besarnya suatu variabel atau parameter tertentu. Sementara itu, indikator kerja merupakan parameter atau ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja individu, tim, atau organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Indikator kerja memberikan gambaran tentang sejauh mana pencapaian tugas atau proyek, yang dapat mencakup jumlah produksi, tingkat kepuasan pelanggan, efisiensi operasional, tingkat kehadiran, dan aspek lain yang relevan dengan tujuan kerja. Penggunaan indikator kerja membantu evaluasi kinerja secara objektif dan memberikan dasar untuk keputusan terkait pengembangan, penghargaan, atau perbaikan. Indikator kerja yang efektif harus terukur, relevan, dapat diandalkan, dan sesuai dengan tujuan organisasi atau individu. Dengan memantau indikator kerja, manajemen dapat mengevaluasi efektivitas strategi atau kebijakan yang diterapkan dan melakukan penyesuaian jika diperlukan (Lek 2022).

Lingkungan kerja diakui sebagai faktor yang berpengaruh terhadap transfer pembelajaran. Lingkungan kerja yang kompleks, ditambah dengan otonomi dan fleksibilitas, dapat mendorong Pegawai untuk terlibat dalam pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Otonomi kerja, variasi tugas, dan kompleksitas pekerjaan dianggap sebagai tiga faktor yang terpisah, yang diyakini mencerminkan berbagai aspek dalam lingkungan kerja seseorang (Nafukho et al. 2022).

1. Otonomi kerja

   Otonomi kerja merujuk pada tingkat kebebasan dan tanggung jawab yang diberikan kepada Pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka tanpa campur tangan yang berlebihan dari pihak manajemen. Ini mencakup kemampuan Pegawai untuk membuat keputusan terkait cara melaksanakan pekerjaan, pengelolaan waktu, serta

pemanfaatan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka. Otonomi kerja memberikan ruang bagi kreativitas, inovasi, dan motivasi intrinsik Pegawai, serta memungkinkan mereka merasa lebih terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Dengan memberikan otonomi, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja Pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kompetitif.

2. Variabilitas kerja

Variabilitas kerja merujuk pada tingkat perubahan atau variasi dalam tugas dan tanggung jawab yang dihadapi oleh Pegawai dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat mencakup perubahan dalam jenis proyek, tingkat kesulitan, jadwal kerja, serta tanggung jawab yang diberikan kepada Pegawai seiring waktu. Variabilitas kerja memberi kesempatan bagi Pegawai untuk terlibat dalam berbagai jenis pekerjaan dan mengembangkan keterampilan yang beragam. Meskipun bisa menjadi tantangan, variasi pekerjaan ini dapat meningkatkan motivasi, kreativitas, dan kepuasan kerja Pegawai karena mereka terlibat dalam tugas yang bervariasi, memungkinkan mereka untuk berkembang dan belajar.

3. Kompleksitas kerja

Kompleksitas kerja merujuk pada tingkat kesulitan dan kerumitan dalam tugas dan tanggung jawab yang dihadapi Pegawai dalam pekerjaan mereka. Hal ini melibatkan berbagai faktor, seperti jumlah informasi yang perlu diproses, tingkat ketidakpastian, kebutuhan untuk pemecahan masalah, dan interaksi dengan berbagai pihak. Tugas yang kompleks membutuhkan pemikiran analitis, kreativitas, serta kemampuan adaptasi yang tinggi.

Meskipun bisa menjadi tantangan, kompleksitas kerja dapat mendorong pertumbuhan dan pengembangan Pegawai, meningkatkan kepuasan kerja, dan memberikan kesempatan untuk mencapai pencapaian yang berarti dalam lingkungan kerja yang terus berkembang.

2.2.2.3 Lingkungan Kerja dalam perspektif islam

Lingkungan kerja dalam pandangan Islam mencakup semua aktivitas manusia yang berlangsung dalam konteks ruang dan waktu. Lingkungan ruang mencakup bumi, air, hewan, tumbuhan, serta segala yang terletak di atas dan di dalam bumi, yang semuanya diciptakan oleh Allah SWT untuk kepentingan umat manusia dalam mendukung keberlangsungan hidup mereka. Sebagai khalifah, manusia diberikan tugas untuk mengelola alam semesta demi kesejahteraan umat manusia, karena alam semesta sebenarnya diciptakan Tuhan untuk manusia. Konsep khalifah menuntut adanya interaksi antara manusia dengan sesama dan dengan alam. Khalifah berarti perlindungan, perawatan, serta bimbingan agar setiap makhluk dapat mencapai tujuan penciptaannya. Sebagai bagian dari tugasnya sebagai khalifah Allah, manusia memiliki tanggung jawab untuk menjaga kelestarian alam. Seperti firman Allah SWT dalam Al-qur’an surat Al-Qashasah: (77).

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۖ وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: "Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik"

Dalam Al-Qur'an, konsep kepemimpinan dijelaskan dengan berbagai istilah seperti khalifah, imam, dan ulil amri (Fauzi, 2015). Lingkungan kerja berperan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai, dimana lingkungan yang baik dan mendukung dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas. Lingkungan kerja yang menyenangkan, dengan hubungan harmonis antara atasan dan bawahan serta didukung oleh fasilitas yang memadai, akan mendorong peningkatan kinerja Pegawai. Lingkungan kerja yang Islami mencerminkan interaksi antar manusia yang saling mengisi dan melengkapi sesuai dengan peran masing-masing, dengan menjaga alam dan makhluk ciptaan Allah SWT sebagai khalifah (pemimpin). Sebagai khalifah, manusia harus menjalankan aktivitasnya berdasarkan nilai-nilai syariat Islam. Allah SWT telah menurunkan aturan syariat yang mencakup sistem sosial, politik, manajemen, dan ekonomi, yang semuanya bertujuan untuk memenuhi rahasia penciptaan manusia, yaitu beribadah kepada Allah SWT. Beribadah tidak berarti menghentikan pekerjaan atau mengasingkan diri dari kehidupan dunia (Wijayanti & Meftahudin, 2016).

2.2.2 Produktivitas Pegawai

2.2.3.1 Definisi Produktivitas Pegawai

Produktivitas kerja adalah rasio yang menunjukkan sejauh mana hasil (*output*) dapat dihasilkan dengan efektif dibandingkan dengan efisiensi penggunaan masukan (*input*), yang secara keseluruhan mencerminkan peningkatan kualitas Pegawai yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas kerja Pegawai berkaitan dengan hasil konkret yang diraih oleh individu atau tim dalam rentang waktu tertentu selama proses kerja. *Greenberg*, seperti yang dikutip oleh Yuniarsih dan Suwatno (2008:157), mengartikan produktivitas

sebagai perbandingan antara total pengeluaran dalam rentang waktu tertentu dengan total masukan yang digunakan selama periode tersebut (Nugroho 2020).

2.2.3.2 Indikator Produktivitas Pegawai

Menurut Sutrisno (2019), dalam menilai produktivitas kerja baik dalam evaluasi perusahaan maupun penelitian, diperlukan indikator atau gejala nyata yang dapat diobservasi, di antaranya:

1. Kemampuan

   Memiliki kapasitas untuk melaksanakan tugas dengan baik. Kapasitas seorang Pegawai sangat bergantung pada keterampilan dan profesionalisme mereka dalam bekerja, yang memberikan mereka kekuatan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

2. Meningkatkan hasil yang ingin dicapai

   Berusaha untuk meningkatkan hasil yang diperoleh. Hasil adalah hal yang dapat dirasakan baik oleh mereka yang mengerjakan maupun oleh mereka yang menikmati hasil kerja tersebut. Upaya ini ditujukan untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi semua yang terlibat dalam pekerjaan.

3. Semangat kerja

   Ini adalah usaha untuk melakukan yang lebih baik dibandingkan dengan hari sebelumnya. Indikator ini diukur dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari, kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

   Selalu berupaya membangun diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dilakukan dengan mempertimbangkan tantangan dan harapan yang akan dihadapi di masa yang akan datang.

5. Mutu

Mutu mengacu pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pegawai. Meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil terbaik yang nantinya akan sangat bermanfaat bagi perusahaan dan pegawai itu sendiri.

6. Efisiensi

Merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan total sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran adalah aspek produktivitas yang memiliki pengaruh yang signifikan.

2.2.3.3 Produktivitas Pegawai dalam perspektif islam

Dalam ajaran Islam, bekerja memiliki makna yang lebih mendalam daripada sekadar pembahasan aspek ekonomi semata. Tujuan dari pekerjaan menurut falsafah Islam tidaklah berfokus pada kesenangan, kenyamanan, dan pemenuhan keinginan hawa nafsu yang tak terbatas. Sebaliknya, yang ditekankan adalah pekerjaan yang memungkinkan seseorang untuk memenuhi kewajiban kepada Allah SWT sebagai hamba-Nya. Hal ini dijelaskan dalam firman Allah dalam surat Al-Mulk: (15).

ُ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُو الا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رزْقِهِ ۖ

وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

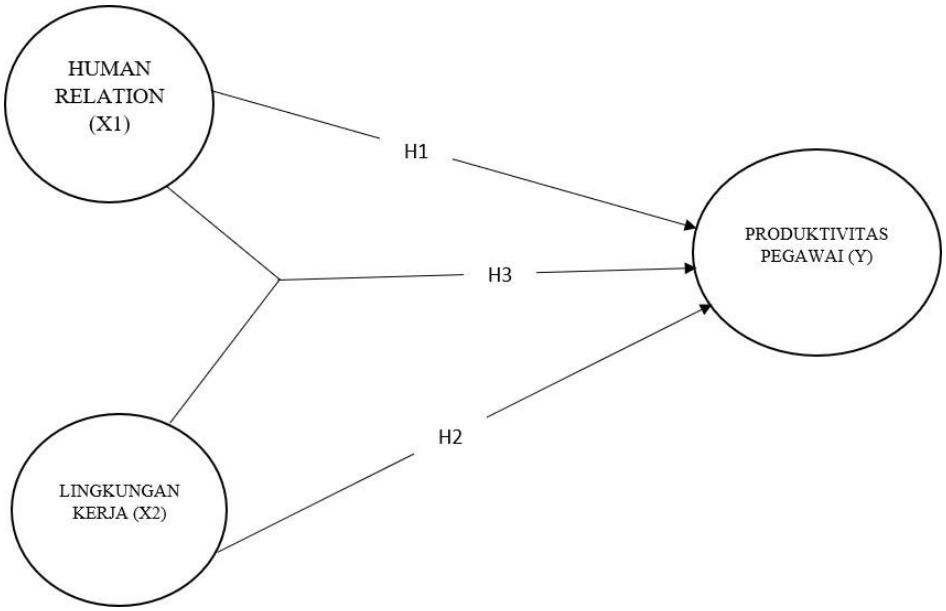
Artinya: "Dia yang menjadikan bumi untukmu dengan mudah kamu jalani, maka berjalanlah kamu beberapa penjurunya dan makanlah rezeki Allah, dan kepada-Nya (kamu) berbangkit." Dan firman-Nya: "Di antara rahmat-Nya, ialah mengadakan untukmu malam dan siang supaya bersenang-senang pada waktu malam hari dan mencari kurnia-Nya (penghidupan siang hari), mudah-mudahan kamu bersyukur kepada-Nya".

Berdasarkan ayat Allah SWT tersebut, kita dapat menyimpulkan bahwa Islam menekankan keseimbangan antara fisik dan spiritual dalam melakukan pekerjaan. Kita juga harus memahami bahwa dalam pekerjaan yang kita jalani tentu terdapat berbagai jenis, ada yang kecil atau besar, ada yang berat atau ringan, dan tentunya apapun pekerjaan yang kita lakukan haruslah menempatkan niat hanya kepada Allah SWT sebagai landasan kesempurnaan.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah seperangkat teori akuntansi yang mengandalkan penalaran logis untuk memperjelas peristiwa dan menawarkan panduan tentang prosedur yang harus diikuti ketika fenomena atau fakta baru muncul. Menurut Sembiring (2015), kerangka konseptual adalah suatu sistem yang menghubungkan tujuan dan konsep dasar dalam akuntansi, yang dapat menghasilkan standar yang seragam dalam menggambarkan sifat, tujuan dan batasan akuntansi keuangan dan pelaporannya. Kerangka konseptual juga mewakili suatu metode berpikir yang menguraikan hubungan antar konsep untuk memberikan gambaran dan memandu hipotesis mengenai variabel yang diteliti. Dalam melaksanakan penelitian diperlukan langkah-langkah yang terstruktur dan metodis untuk mengumpulkan data yang relevan (Dwi Urip Wardoyo, Sonya Theresia Sinaga 2023).

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Keterangan:

⟶ : Pengaruh Langsung

X1: Variabel Bebas Pertama

X2: Variabel Bebas Kedua

Y: Variabel Terikat

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Thomas L. Anderson dan Dennis J. Sweeney, hipotesis adalah pernyataan yang dapat diuji dan menguraikan hubungan antara dua variabel atau lebih. Biasanya, hipotesis dipandang sebagai jawaban sementara atau perkiraan terhadap suatu masalah dalam penelitian. Hipotesis dikembangkan secara eksklusif dalam penelitian inferensial, yaitu jenis penelitian kuantitatif yang berfokus pada pengujian. Proses pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode analisis statistik inferensial. Sebaliknya, penelitian deskriptif tidak memerlukan rumusan hipotesis yang jelas. Di bawah ini beberapa contoh penurunan hipotesis yang dapat membantu dalam perumusan masalah:

2.4.1 Pengaruh *Human Relation* terhadap Produktivitas Pegawai secara Parsial

Variabel *Human Relation* tidak berkontribusi terhadap kinerja pegawai, sebagaimana diuraikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Nabila Nada Oktaviana, Sutrisno, dan Ratih Hesti Utami P (2023). Dalam studi tersebut, nilai t-hitung yang sebesar 0,750 lebih rendah dibandingkan dengan nilai tabel yang mencapai 0,2287, dengan tingkat signifikansi 0,456 yang melampaui 0,05. Berdasarkan temuan ini, hipotesis (H1) dalam penelitian tersebut ditolak, yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel *Human Relation* (X1) terhadap kinerja Pegawai (Y). Temuan yang serupa juga diperoleh oleh Mugi Anggara Prayogi dan Nana Dyki Dirbawanto (2023). Di sisi lain, penelitian oleh Anggi Siska Madona, Dewi Rismayanti, Dhelsia Sekar Ayuni, dan Elsa Intan Septiana (2023) menunjukkan hasil uji parsial dengan nilai signifikansi untuk variabel (X1) sebesar 0,013, yang lebih kecil daripada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama mengenai pengaruh signifikan variabel (X1) yaitu *Human Relation* terhadap kinerja Pegawai di PT. Sukses Mitra Sejahtera diterima.

H1: Diduga *Human Relation* berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pegawai

2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai secara Parsial

Penelitian oleh Mugi Anggara Prayogi dan Nana Dyki Dirbawanto (2017) mengungkapkan bahwa suasana kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap prestasi pegawai di Puskesmas Sebulu II. Ini berarti, semakin baik suasana kerja yang diterapkan di Puskesmas Sebulu II, semakin baik pula prestasi yang dihasilkan. Karena itu, suasana kerja perlu diperhatikan karena memiliki keterkaitan langsung dengan aktivitas yang dilakukan oleh pegawai. Hal serupa juga dinyatakan oleh Frischa Dwi Suryani dan Tony Seno Aji (2020), yang menemukan bahwa keadaan fisik lingkungan kerja, dengan nilai thitung sebesar 5. 954, menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap etos kerja. Kondisi fisik yang baik, seperti pencahayaan yang memadai, dekorasi ruangan yang menarik, suhu yang nyaman, dan pengaturan ruang yang sesuai, dapat meningkatkan semangat dan antusiasme kerja Pegawai, yang pada gilirannya memperbaiki etos kerja mereka. Penelitian oleh Khoirul Anam dan Edy Rahardja (2017) juga menunjukkan bahwa sarana kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) yang mengatakan bahwa sarana kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai diterima, begitu pula hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai.

H2: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pegawai

2.4.3 Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai secara Simultan

Penelitian oleh Rina Isnaturohmah (2018) mengungkapkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara variabel independen (*Human Relation* dan Lingkungan Kerja) dan variabel dependen (kinerja Pegawai). Hal ini terlihat dari nilai korelasi (R) antara *Human Relation*

(X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dengan kinerja Pegawai (Y). *Human Relation* memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, karena merupakan komunikasi persuasif yang dilakukan dengan cara etik dan empatik oleh manajer, sehingga Pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk melaksanakan tugas dengan kesadaran dan kepuasan. Sementara itu, lingkungan kerja juga berdampak pada semangat kerja Pegawai. Kondisi lingkungan yang baik, khususnya di tempat kerja yang memadai, akan mendongkrak kinerja Pegawai. Penelitian lain oleh Dina Irnanda, Eva Mufidah, dan Yufenti Oktafiah juga menunjukkan bahwa variabel *Human Relation* dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai di PT. Sindu Amritha Kota Pasuruan. Uji F mengindikasikan bahwa nilai variabel independen yang terdiri dari *Human Relation* dan Lingkungan Kerja berdampak signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan nilai F sebesar 19,802 (lebih besar dari 3,15) dan tingkat signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik *Human Relation* dan Lingkungan Kerja, semakin tinggi pula kinerja Pegawai.

H3: Diduga *Human Relation* dan Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Hidayat Siregar, Ahmad Subhan Batubara, Midradiana, Irmaryanto, dan Eliani (2020) dengan judul "Pengaruh *Human Relation*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal" menyatakan variabel *Human Relation* dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Human Relation, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal, dengan nilai F-hitung (48,313) > F-tabel (2,723) pada tingkat signifikansi 0,00.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif, yang merupakan tipe penelitian ilmiah yang terencana untuk menganalisis elemen-elemen fenomena serta hubungan antara aspek-aspek tersebut. Sejumlah pakar juga menjelaskan penelitian kuantitatif sebagai proses untuk mendapatkan pengetahuan yang didasarkan pada data numerik atau angka. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penelitian kuantitatif memiliki tujuan untuk menemukan pengetahuan, menyelidiki masalah berdasarkan pengalaman empiris, serta melibatkan teori, desain, hipotesis, dan menentukan subjek penelitian (Purwanza dkk. 2022).

Metode penelitian ini dipahami sebagai komponen dari rangkaian penyelidikan terorganisir terhadap fenomena dengan cara mengumpulkan data yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi. Penelitian ini sebagian besar menggunakan metode statistik untuk mengumpulkan data kuantitatif melalui studi penelitian.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian kali ini akan dilaksanakan di beberapa kantor Pegadaian yang ada di kota Malang. PT. Pegadaian yang merupakan anak perusahaan Bank Rakyat Indonesia bergerak di bidang gadai. Untuk menunjang operasional bisnisnya, hingga akhir tahun 2022, perseroan memiliki 12 kantor wilayah, 61 kantor area, 642 kantor cabang, dan 3.444 unit layanan yang tersebar di seluruh Indonesia. Pegadaian menyelenggarakan berbagai kegiatan usaha, antara lain pemberian pinjaman yang dijamin dengan barang bergerak, jasa penitipan, penilaian penilai, dan/atau jasa lainnya, yang juga mencakup jasa yang dilaksanakan sesuai dengan prinsip Islam.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Suryani dan Hendryadi (2015), populasi mengacu pada kelompok individu, peristiwa, atau objek yang memiliki ciri-ciri tertentu

dan menjadi fokus dalam penelitian. Jumlah unit yang terdapat dalam populasi biasanya dinyatakan dengan simbol N. Berdasarkan jumlahnya, populasi dapat dibagi menjadi tiga kategori, yaitu populasi terbatas, populasi tak terbatas, dan populasi sasaran. Populasi tidak hanya mencakup manusia, tetapi juga objek atau barang lainnya. Populasi juga mencakup semua karakteristik dan sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek yang diteliti. Penetapan populasi sangat penting sebelum memulai penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah semua pegawai yang bekerja di 11 kantor Pegadaian di kota Malang (Amin, Garancang, and Abunawas 2023).

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017), sampel adalah segmen dari total dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi itu. Jumlah unit dalam sampel umumnya dilambangkan dengan simbol n. Dalam penelitian ini, tipe sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu dengan menggunakan seluruh populasi yang tersedia. Jumlah sampel data penelitian ini adalah pegawai yang ada di beberapa kantor Pegadaian di Kota Malang yang berjumlah 60 orang yang terdiri dari 11 Kantor yang terdiri 16 orang dari Pegadaian Cabang Malang , 17 orang dari Kantor Area Pegadaian Cabang Malang, 3 orang dari Pegadaian UPC Mall Olympic Garden, 3 orang dari Pegadaian UPC Sulfat, 3 orang dari Pegadaian UPC Malang Town Square, 3 orang dari Pegadaian UPC Rampal, 3 orang dari Pegadaian UPC Soekarno-Hatta, 3 orang dari Pegadaian UPC Candi Panggung, 3 orang dari Pegadaian UPC Dieng, 3 orang dari Pegadaian UPC Bendungan Sutami, dan 3 orang dari Pegadaian UPC Sukun.

3.4 Variabel Penelitian

Menurut Kerlinger, variabel penelitian adalah konstruk atau sifat yang akan diteliti, yang menjadi representasi konkret dari konsep-konsep abstrak. Contoh dari variabel tersebut antara lain tingkat aspirasi, penghasilan,

pendidikan, status sosial, jenis kelamin, golongan gaji, produktivitas kerja, dan lainnya. Kerlinger juga menyatakan bahwa variabel dapat dimengerti sebagai sifat yang diambil dari nilai yang berbeda, yang berarti bahwa variabel tersebut bersifat bervariasi. Secara teoritis, variabel didefinisikan sebagai atribut seseorang atau objek yang memiliki variasi antara satu individu dengan individu yang lain. Variasi ini tercermin dalam nilai, skor, atau ukuran yang berbeda. Selain itu, variabel juga dapat merujuk pada atribut dalam bidang keilmuan atau kegiatan tertentu. Selain itu, variabel juga dapat merujuk pada atribut dalam bidang keilmuan atau kegiatan tertentu. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (Purwanto 2019).

1. Variabel Independen (X)

   Variabel bebas dapat dimengerti sebagai keadaan atau nilai yang, saat muncul, akan menyebabkan perubahan atau memengaruhi keadaan atau nilai lainnya. Menurut Tritjahjo Danny Soesilo, variabel independen adalah variabel yang dapat memengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel dependen (Y).

2. Variabel Dependen (Y)

   Variabel dependen (Y) adalah variabel yang, dalam konteks pemikiran ilmiah, dipengaruhi oleh perubahan yang terjadi pada variabel lainnya. Variabel yang tidak bebas ini menjadi pusat perhatian peneliti, yang kemudian menjadi objek penelitian. Dengan demikian, variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi hasil dari adanya variabel bebas.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merujuk pada batasan dan metode pengukuran variabel yang akan diteliti. Definisi operasional (DO) variabel disusun dalam format matriks yang mencakup nama variabel, deskripsi variabel (DO), alat ukur, hasil ukur, serta skala ukur yang digunakan (nominal, ordinal, interval, atau rasio). Definisi operasional dirancang untuk mempermudah dan memastikan konsistensi dalam pengumpulan data, menghindari perbedaan interpretasi, serta membatasi cakupan variabel. Menurut Nurdin et al. (2019),

definisi operasional merupakan cara untuk mendefinisikan variabel berdasarkan karakteristik yang diamati, yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara tepat terhadap objek atau fenomena tertentu (Purwanto 2019).

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Human Relation (X1)	Hubungan Antar Manusia (*Human Relation*) sebagai kegiatan komunikasi	1. Ketika dikantor saya selalu menegur sapa sesama rekan kerja saya untuk membangun hubungan yang baik. 2. Saya merasa lebih nyaman ketika sering mengobrol dengan rekan kerja saya.	Onong (2019)
	Konseling Sebagai Teknik Hubungan Antar Manusia	1. Saya merasa lebih baik ketika menceritakan masalah saya kepada rekan kerja saya. 2. Saya merasa lebih baik ketika menceritakan masalah saya kepada atasan saya. 3. Saya cenderung memilih untuk diam daripada menceritakan masalah saya kepada orang lain.	

Variabel	Indikator	Item	Sumber
	Diskusi kelompok	1. Rekan kerja saya sering mengadakan forum diskusi saat di kantor 2. Saya dan rekan kerja saya biasanya membuka forum diskusi untuk mencari solusi dari setiap masalah masing-masing.	
	Otonomi Kerja	1. Saya merasa memiliki kebebasan untuk mengatur jadwal kerja saya sendiri. 2. Saya merasa memiliki kreativitas dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas di tempat kerja. 3. Saya merasa memiliki kebebasan untuk mengekspresikan pendapat atau ide-ide saya di lingkungan kerja.	(Nafukho et al. 2022)

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Lingkungan Kerja (X2)	Variabilitas Kerja	1. Saya sering mendapat tugas di tempat kerja secara berubah-ubah atau bervariasi. 2. Saya sering diberikan kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru atau mengembangkan keterampilan baru di tempat kerja. 3. Saya merasa memiliki kesempatan untuk bekerja dengan orang-orang atau tim yang berbeda di tempat kerja.	
	Kompleksitas Kerja	1. Saya merasa diberikan tanggung jawab yang kompleks di tempat kerja saya. 2. Saya sering menemui situasi kerja yang memerlukan pemecahan masalah kompleks. 3. Saya sering mendapat tingkat variasi tugas yang dikerjakan	

Variabel	Indikator	Item	Sumber
		sehari-hari di tempat kerja.	
Produktivitas Pegawai (Y)	Kemampuan	1. Saya merasa mampu mengelola waktu dan menyelesaikan tugas-tugas sesuai deadline. 2. Saya dapat bekerja secara tim atau berkolaborasi dengan rekan kerja. 3. Saya mengerti dan paham terhadap tujuan dan strategi perusahaan dalam konteks pekerjaan saya.	Sutrisno (2019)
	Meningkatkan hasil yang dicapai	1. Saya mengetahui langkah-langkah konkret yang telah saya ambil untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja. 2. Saya dapat merencanakan dan mengatur prioritas tugas-tugas untuk mencapai hasil yang	

Variabel	Indikator	Item	Sumber
		diinginkan secara efektif. 3. Saya merasa memiliki strategi atau teknik khusus untuk mengatasi gangguan atau distraksi yang menghambat pencapaian hasil.	
	Semangat Kerja	1. Saya selalu antusias untuk datang ke tempat saya bekerja setiap hari. 2. Saya merasa termotivasi untuk mencapai tujuan pribadi dan tujuan di tempat saya bekerja. 3. Saya selalu memperhatikan dan mempertimbangkan tingkat energi dan semangat saya di tempat kerja dibandingkan dengan beberapa bulan yang lalu.	
	Pengembangan Diri	1. Saya aktif mencari kesempatan untuk	

Variabel	Indikator	Item	Sumber
		meningkatkan keterampilan atau pengetahua yang relevan dengan pekerjaan saya. 2. Saya merasa memiliki akses yang cukup terhadap pelatihan atau kursus yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan saya. 3. Saya sering mencari umpan balik dari rekan kerja atau atasan terkait dengan pengembangan diri saya.	
	Mutu	1. Saya merasa memiliki standar kualitas yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas ditempat saya bekerja. 2. Saya dapat menangani masalah atau kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan untuk	

Variabel	Indikator	Item	Sumber
		memastikan kualitas yang diharapkan. 3. Saya sering melakukan peninjauan atau evaluasi terhadap pekerjaan saya sendiri untuk memastikan mutu yang optimal.	
	Efisiensi	1. Saya dapat mengelola waktu untuk memastikan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan. 2. Saya memiliki strategi khusus untuk meningkatkan efisiensi dalam tugas-tugas yang rutin ditempat kerja. 3. Saya sering mengevaluasi dan memperbarui metode kerja saya untuk mencapai hasil yang lebih efisien.	

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

3.6 Jenis Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian, data adalah suatu informasi yang sangat penting bagi peneliti miliki. Terdapat dua jenis data di penelitian ini yang meliputi:

1. Data Primer

Menurut Husein Umar (2013), data primer adalah informasi yang didapatkan langsung dari sumber utama, baik itu individu atau perorangan, seperti hasil wawancara atau pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. Data primer adalah data utama yang digunakan dalam penelitian. Data ini dikumpulkan secara langsung dari sumber asli melalui cara-cara seperti wawancara, survei, eksperimen, dan lain-lain. Biasanya, data primer bersifat khusus karena disesuaikan dengan kebutuhan peneliti (Balaka 2022).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang digunakan untuk melengkapi data primer. Data ini diperoleh secara tidak langsung, biasanya dari pihak kedua yang memproses informasi untuk keperluan orang lain. Data sekunder dapat diperoleh dengan cara mempelajari dan memahami berbagai media lain yang berasal dari literatur, buku-buku perpustakaan, atau data yang berasal dari perusahaan yang relevan dengan masalah yang sedang diteliti. Penggunaan data sekunder memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan informasi dari data yang telah diproses oleh pihak lain, seperti informasi terkait Speedtuner, literatur, situs web, buku, dan catatan yang berhubungan dengan topik penelitian (Mayssara A. Abo Hassanin Supervised 2014).

3.7 Metode Pengumpulan Data

Djaman Satori dan Aan Komariah (2011) menjelaskan bahwa metode pengumpulan data adalah "Prosedur yang terstruktur untuk memperoleh data yang diperlukan." Pandangan lain menyatakan bahwa metode pengumpulan data adalah "Teknik atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data" Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa metode pengumpulan data adalah suatu proses yang dilakukan dengan sistematis untuk memperoleh data yang diperlukan dalam upaya mencapai tujuan penelitian (Tara Panjang and Wayan Suana 2022).

Dalam penelitian ini, data responden dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan menggunakan link Google Forms. Di antara berbagai metode

survei, metode pengambilan sampel primer menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan tertulis. Dengan menggunakan kuesioner, peneliti dapat menyampaikan pertanyaan dan menerima jawaban dari responden dalam bentuk tertulis. Teknik ini memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan. Untuk mengukur niat, minat, sikap, persepsi, atau pendapat seseorang mengenai suatu fenomena sosial, digunakan skala Likert.

Skala Likert dirancang untuk menguji tingkat persetujuan responden terhadap lima pertanyaan berikut:

1) Sangat Setuju Diberi Point 5
2) Setuju Diberi Point 4
3) Netral Diberi Point 3
4) Tidak Setuju Diberi Point 2
5) Sangat Tidak Setuju Diberi Point 1

3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah salah satu tahap penelitian yang dilakukan setelah semua data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan masalah yang diteliti telah dikumpulkan sepenuhnya. Ketelitian dan akurasi dalam penerapan alat analisis sangat memengaruhi keakuratan dalam pengambilan kesimpulan, oleh karena itu aktivitas analisis data merupakan kegiatan yang tidak boleh diabaikan dalam proses penelitian (Ali 2016). Dalam penelitian ini akan diterapkan teknik analisis data Regresi linier yang bertujuan untuk memperkirakan nilai data yang belum diketahui dengan memanfaatkan nilai data lain yang berhubungan dan sudah diketahui. Fungsi dari Regresi linier adalah untuk menguji hubungan/korelasi/pengaruh antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat.

3.8.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model, atau yang sering disebut sebagai measurement model, menjelaskan hubungan antara variabel penelitian dengan indikator-indikatornya. Analisis pada model pengukuran ini bertujuan untuk menilai konstruk variabel yang diteliti, termasuk validitas (tingkat

ketepatan) dan reliabilitas (tingkat keandalan) dari suatu variabel (Siagian and Khair 2018).

a) Convergent validity

Convergent validity pada measurement model dengan indikator reflektif dapat dinilai melalui korelasi antara skor indikator dengan skor konstruknya. Suatu indikator dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika nilai korelasinya melebihi 0,7. Namun, dalam penelitian yang berfokus pada pengembangan skala, nilai loading sebesar 0,50 hingga 0,60 masih dianggap dapat diterima (Josephine 2017).

b) Discriminant validity

Discriminant validity bertujuan untuk mengevaluasi apakah indikator suatu variabel konstruk valid atau tidak. Suatu variabel dianggap memiliki validitas diskriminan yang baik jika akar kuadrat nilai AVE lebih besar daripada korelasi tertinggi variabel tersebut dengan variabel lainnya. Jika nilai AVE memenuhi syarat ini, maka variabel tersebut dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik. Validitas diskriminan digunakan untuk menilai sejauh mana indikator suatu variabel mampu membedakannya dari keterkaitan dengan variabel lain. Analisis *discriminant validity* dilakukan dengan memeriksa nilai *cross loading* (Siagian and Khair 2018).

c) Uji Reliabilitas

Menurut Notoatmodjo (2005) dalam Widi R (2011), reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi alat ukur, yakni apakah alat tersebut memberikan hasil yang sama ketika pengukuran diulang. Sebuah alat ukur dianggap reliabel jika mampu menghasilkan data yang konsisten meskipun pengukuran dilakukan berkali-kali. Sebelum melakukan uji reliabilitas, biasanya dilakukan uji validitas data terlebih dahulu, karena data yang akan diuji reliabilitasnya harus valid. Jika data tidak

valid, maka uji reliabilitas tidak perlu dilakukan (Janna and Herianto 2021).

3.8.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian model dalam adalah proses pengembangan model yang didasarkan pada konsep dan teori untuk menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang telah dirumuskan dalam kerangka konseptual. Tujuan utama dari pengujian model struktural adalah untuk mengevaluasi korelasi di antara konstruk yang diukur, termasuk uji t pada metode *partial least square* (PLS). Uji model dalam digunakan untuk menilai hubungan antara konstruk laten sesuai dengan hipotesis penelitian. Penilaian model yang menggunakan PLS dilakukan dengan mengamati nilai *R-Square* pada setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel laten independen memengaruhi variabel laten dependen dan menilai apakah pengaruh tersebut signifikan secara substantif (Josephine 2017).

3.8.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah proses logis dalam penelitian ilmiah kuantitatif yang termasuk dalam lingkup statistika inferensial, menggunakan alat uji statistik sebagai dasar analisis penelitian selanjutnya. Tahap ini bukan sekadar formalitas, melainkan kewajiban yang bertujuan untuk menarik kesimpulan dari penelitian dan menentukan arah penelitian berikutnya. Pengujian hipotesis menjadi penting karena pernyataan dalam hipotesis bersifat sementara dengan tingkat kebenaran yang masih rendah. Oleh karena itu, hipotesis perlu diuji secara statistik untuk menentukan signifikansi penerimaan atau penolakan terhadap opini yang diungkapkan dalam hipotesis penelitian (Yam and Taufik 2021).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pembahasan

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Pegadaian memiliki sejarah yang panjang yang berawal pada abad ke-18 *ketika Vereenigde Oost Indische Companies* (VOC) mendirikan Bank Van Leening, sebuah lembaga pembiayaan dengan sistem gadai. Pada 12 Maret 1901, pemerintah Belanda menerbitkan Staadsblad No. 131, yang menetapkan bahwa usaha pegadaian dikuasai secara monopoli oleh pemerintah. Berdasarkan regulasi tersebut, pegadaian negara yang pertama didirikan di Sukabumi, Jawa Barat, pada 1 April 1901, yang saat ini diperingati sebagai hari berdirinya Pegadaian.

Saat ini, Pegadaian telah berkembang menjadi entitas bisnis yang tidak hanya berfokus pada pinjaman berbasis gadai, tetapi juga menawarkan beragam layanan bisnis lainnya. Sampai akhir tahun 2008, jumlah cabang Pegadaian terus bertambah, tersebar di seluruh Indonesia dengan lebih dari 1. 901 cabang. Selain model konvensional, Pegadaian juga memberikan layanan yang berbasis syariah yang diperkenalkan pada tahun 2003, dengan sistem yang sesuai dengan prinsip non-riba. Layanan ini telah menarik 760. 000 pelanggan hingga saat ini.

Sebagai BUMN, Pegadaian tidak hanya berfokus pada aspek bisnis tetapi juga berperan dalam mendukung program pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat menengah ke bawah melalui penyaluran kredit gadai. Kombinasi antara aktivitas bisnis dan fungsi sosial ini menjadikan Pegadaian sebagai badan usaha yang istimewa. Dengan moto "Mengatasi Masalah Tanpa Masalah" dan logo yang melambangkan keadilan, Pegadaian terus memberikan kontribusi kepada masyarakat.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Pegadaian

a) Visi

Menjadi *The Most Valuable Financial Company* di Indonesia dan Sebagai Agen Inklusi Keuangan Pilihan Utama Masyarakat.

b) Misi

1. Menyediakan manfaat dan keuntungan maksimal untuk semua pemangku kepentingan dengan mengembangkan bisnis inti.
2. Memperluas cakupan layanan UMKM melalui kolaborasi Ultra Mikro untuk meningkatkan proposisi nilai kepada nasabah dan pemangku kepentingan.
3. Memberikan layanan yang unggul dengan fokus terhadap nasabah melalui:
   - Proses bisnis yang lebih sederhana dan berbasis digital
   - Teknologi informasi yang dapat diandalkan dan terbaru
   - Praktik manajemen risiko yang kuat
   - Sumber daya manusia yang profesional dengan budaya kinerja yang baik

4.1.3 Tugas PT. Pegadaian

Tugas Pegadaian berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 39 Tahun 1971 meliputi:

1. Membangun ekonomi masyarakat dari golongan menengah ke bawah melalui penyaluran kredit berdasarkan hukum gadai dan berperan dalam mencegah pemberian pinjaman yang tidak adil.
2. Memberikan kredit serta usaha-usaha lain yang bermanfaat terutama bagi pemerintah dan masyarakat.
3. Membina sistem perkreditan agar teratur dan memberikan manfaat.

4.1.4 Gambaran Umum Responden

Pada penelitian ini, kuesioner yang digunakan mencakup identifikasi jenis kelamin, usia, dan jabatan. Kuesioner tersebut dibagikan kepada populasi penelitian dan kemudian sampel penelitian dipilih dengan menggunakan teknik sampel jenuh sebanyak 60 Pegawai

Pegadaian di Kota Malang, dengan rincian jumlah pegawai laki-laki sebanyak 27 orang dan pegawai perempuan sebanyak 43 orang.

4.1.4.1 Jenis kelamin

Pada penelitian ini, kuesioner yang digunakan mencakup identifikasi jenis kelamin, usia, dan jabatan. Kuesioner tersebut dibagikan kepada populasi penelitian dan kemudian sampel penelitian dipilih dengan menggunakan teknik sampel jenuh sebanyak 60 Pegawai Pegadaian di kota Malang, dengan rincian jumlah pegawai laki-laki sebanyak 27 orang dan pegawai perempuan sebanyak 43 orang.

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	27	45%
Perempuan	43	55%
Jumlah	**60**	**100%**

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa, responden dalam penelitian ini sebagian besar didominaasi oleh responden Perempuan.

4.1.4.2 Usia

Distribusi responden penelitian ini jika ditinjau dari usia responden adalah, sebagai berikut:

Tabel 4.1 Usia Responden

Rata-Rata Usia	Jumlah	Presentase
25-30 tahun	26 orang	43 %
31-35 tahun	18 orang	30 %
35-40 tahun	10 orang	17 %
41-45 tahun	6 orang	10 %
Jumlah	**60 orang**	**100 %**

Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa, responden dalam penelitian ini sebagian besar didominaasi oleh responden yang berusia rata-rata 25-30 tahun.

4.1.4.3 Jabatan

Distribusi responden penelitian ini jika ditinjau dari jabatan responden adalah, sebagai berikut:

Tabel 4.2 Jabatan Responden

Jabatan	Jumlah	Presentase
Kepala Gadai	1	1%
Kepala Non Gadai	1	1%
Manager Gadai	4	7%
Manager Non Gadai	4	7%
Pimpinan Gadai	10	17%
Pimpinan Non Gadai	10	17%
Staff Gadai	15	25%
Staff Non Gadai	15	25%
Jumlah	**60**	**100%**

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa, responden dalam penelitian ini sebagian besar didominasi oleh responden yang memiliki jabatan Staff Gadai maupun Non Gadai.

4.1.5 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama, yaitu *Human Relation* (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Produktivitas Pegawai (Y). Variabel *Human Relation* (X1) memiliki tiga indikator: Hubungan Antar Manusia melalui komunikasi (X1.1), Konseling sebagai teknik interaksi antar manusia (X1.2), dan Diskusi Kelompok (X1.3).

Selanjutnya, variabel Lingkungan Kerja (X2) juga terdiri dari tiga indikator, yakni Otonomi Kerja (X2.1), Variabilitas Kerja (X2.2), dan Kompleksitas Kerja (X2.3).

Sementara itu, variabel Produktivitas Pegawai (Y) memiliki enam indikator: Kemampuan (Y1), Peningkatan hasil kerja (Y2), Semangat Kerja (Y3), Pengembangan Diri (Y4), Mutu (Y5), dan Efisiensi (Y6). Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada para responden, didapatkan data sebagai berikut:

1. Distribusi Frekuensi *Human Relation*

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel *Human Relation* (X1)

No	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0,00	0	0,00	16	26,67	44	73,33	0	0,00	60	100,00	3,73
2	0	0,00	0	0,00	17	28,33	43	71,67	0	0,00	60	100,00	3,72
3	1	1,67	0	0,00	26	43,33	33	55,00	0	0,00	60	100,00	3,52
4	0	0,00	1	1,67	28	46,67	31	51,67	0	0,00	60	100,00	3,50
5	1	1,67	0	0,00	29	48,33	30	50,00	0	0,00	60	100,00	3,47

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti (2024

Distribusi frekuensi berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang dilakukan untuk variabel *Human Relation* dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Item X1.1, yang membahas tentang pentingnya tegur sapa antarpegawai di tempat kerja untuk meningkatkan hubungan baik, menunjukkan bahwa 23 responden menyatakan setuju, sementara 35 responden sangat setuju. Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden mendukung pandangan bahwa tegur sapa di lingkungan kerja dapat mempererat hubungan antarpegawai.
2) Item X1.2, yang menyoroti pentingnya sering mengobrol dengan sesama pegawai di tempat kerja untuk mempererat hubungan antarpegawai, menunjukkan bahwa 27 responden menyatakan setuju dan 33 responden sangat setuju. Hasil ini mengindikasikan

bahwa mayoritas responden sepakat bahwa interaksi melalui obrolan di tempat kerja dapat memperkuat hubungan antarpegawai.

3) Item X1.3, yang membahas tentang saling berbagi cerita atau masalah pribadi dengan rekan kerja di tempat kerja, menunjukkan bahwa 20 responden menyatakan kurang setuju, sementara 36 responden menyatakan setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa berbagi cerita atau masalah pribadi dengan sesama pegawai di tempat kerja dapat dilakukan.
4) Item X1.4, yang berkaitan dengan kecenderungan untuk memilih diam saat menghadapi masalah dengan rekan kerja di tempat kerja, menunjukkan bahwa 32 responden menyatakan kurang setuju, sementara 23 responden menyatakan setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak setuju dengan memilih diam ketika menghadapi masalah dengan pegawai lain di tempat kerja.
5) Item X1.5, yang membahas tentang adanya diskusi bersama di tempat kerja saat menghadapi masalah antarpegawai, menunjukkan bahwa 41 responden menyatakan setuju, dan 18 responden sangat setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden sepakat bahwa tempat kerja mereka pernah mengadakan diskusi untuk menyelesaikan masalah antarpegawai.

2. Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkugan Kerja (X2)

No	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0,00	1	1,67	27	45,00	32	53,33	0	0,00	60	100,00	3,52
2	0	0,00	2	3,33	29	48,33	29	48,33	0	0,00	60	100,00	3,45
3	0	0,00	1	1,67	24	40,00	35	58,33	0	0,00	60	100,00	3,57
4	0	0,00	1	1,67	23	38,33	36	60,00	0	0,00	60	100,00	3,58

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti (2024)

Distribusi frekuensi berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang dilakukan untuk variabel Lingkungan Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Item X2.1, yang membahas tentang frekuensi mempelajari hal-hal baru atau mengembangkan keterampilan baru di tempat kerja, menunjukkan bahwa 25 responden menyatakan setuju, sementara 35 responden sangat setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju dengan pentingnya mempelajari hal-hal baru atau mengembangkan keterampilan di tempat kerja.
2. Item X2.2, yang berkaitan dengan frekuensi menghadapi situasi kerja yang membutuhkan pemecahan masalah kompleks, menunjukkan bahwa 34 responden menyatakan setuju, sementara 25 responden sangat setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden sepakat bahwa mereka sering menghadapi situasi kerja yang memerlukan pemecahan masalah yang kompleks.
3. Item X2.3, yang membahas tentang fasilitas sebagai faktor utama dalam meningkatkan produktivitas pegawai di tempat kerja, menunjukkan bahwa 29 responden menyatakan setuju dan 31 responden sangat setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas

responden sangat setuju bahwa fasilitas memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai di tempat kerja.

4. Item X2.4, yang membahas tentang kenyamanan dan semangat yang diperoleh dari lingkungan kerja yang baik, menunjukkan bahwa 20 responden menyatakan setuju dan 40 responden sangat setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan rasa nyaman dan semangat di tempat kerja.

3. Distribusi Frekuensi Produktivitas Pegawai

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Pegawai (Y)

No	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0,00	0	0,00	17	28,33	43	71,67	0	0,00	60	100,00	3,72
2	0	0,00	0	0,00	24	40,00	36	60,00	0	0,00	60	100,00	3,60
3	0	0,00	0	0,00	26	43,33	34	56,67	0	0,00	60	100,00	3,57
4	0	0,00	1	1,67	25	41,67	34	56,67	0	0,00	60	100,00	3,55

Primer yang diolah Peneliti (2024)

Distribusi frekuensi berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang dilakukan untuk variabel Produktivitas Pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Item Y.1, yang membahas tentang frekuensi merencanakan dan mengatur prioritas tugas untuk mencapai hasil yang diinginkan secara efektif, menunjukkan bahwa 44 responden menyatakan setuju dan 12 responden sangat setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pentingnya merencanakan dan mengatur prioritas tugas untuk mencapai hasil yang efektif.
2. Item Y.2, yang membahas tentang semangat kerja sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja, menunjukkan bahwa 15 responden menyatakan setuju dan 45 responden sangat setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas

responden sangat setuju bahwa semangat kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

3. Item Y.3, yang membahas tentang kecukupan akses terhadap pelatihan atau kursus yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan, menunjukkan bahwa 23 responden menyatakan kurang setuju, sementara 37 responden menyatakan setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa mereka memiliki akses yang cukup untuk mengikuti pelatihan atau kursus guna meningkatkan keterampilan.
4. Item Y.4, yang membahas tentang frekuensi melakukan peninjauan atau evaluasi terhadap pekerjaan sendiri untuk memastikan mutu yang optimal, menunjukkan bahwa 34 responden menyatakan setuju dan 26 responden sangat setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pentingnya melakukan peninjauan atau evaluasi pekerjaan sendiri untuk memastikan kualitas yang terbaik.

4.2 Analisis Data

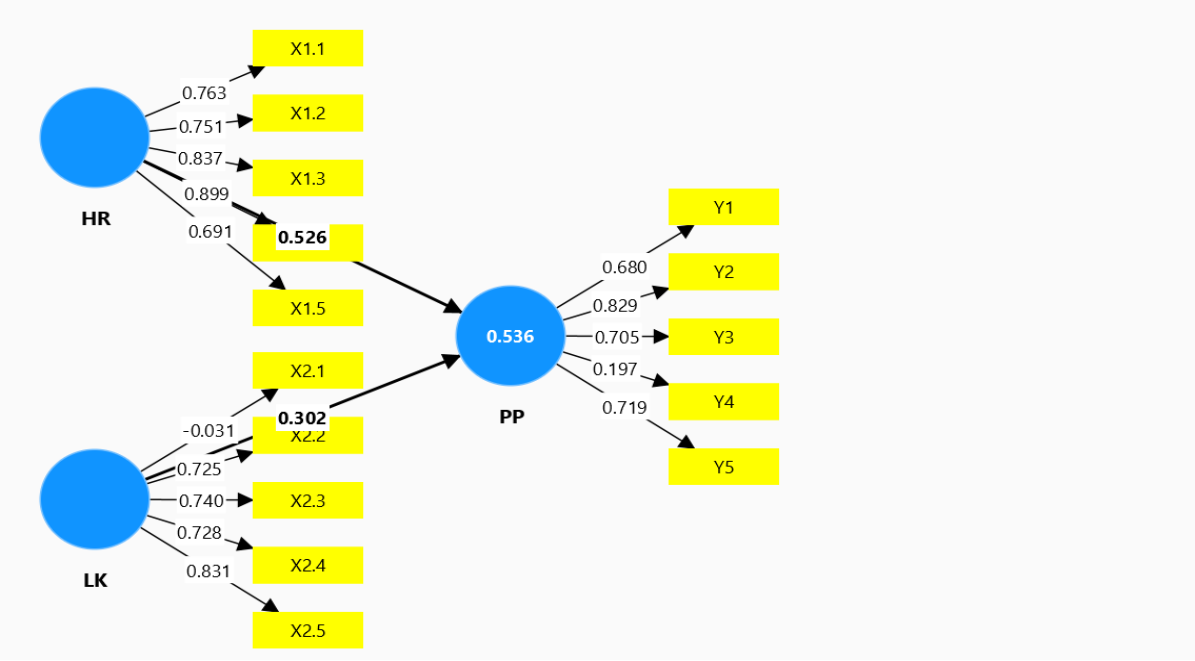
4.2.1 Model Partial Square (PLS)

Analisis dilakukan dengan cara memanfaatkan perangkat lunak Smart PLS 4. 0 untuk menguji konsistensi indikator yang digunakan dalam penelitian. PLS dapat diterapkan pada sampel yang kecil, meskipun penggunaan sampel yang lebih besar dapat meningkatkan akurasi estimasi (Juliandi 2018).

Berikut model *Partial Least Square* (PLS) yang didapatkan peneliti pada penelitian yang berjudul “Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Pegadaian Kota Malang”.

Gambar 4.1
Graphical Output Before

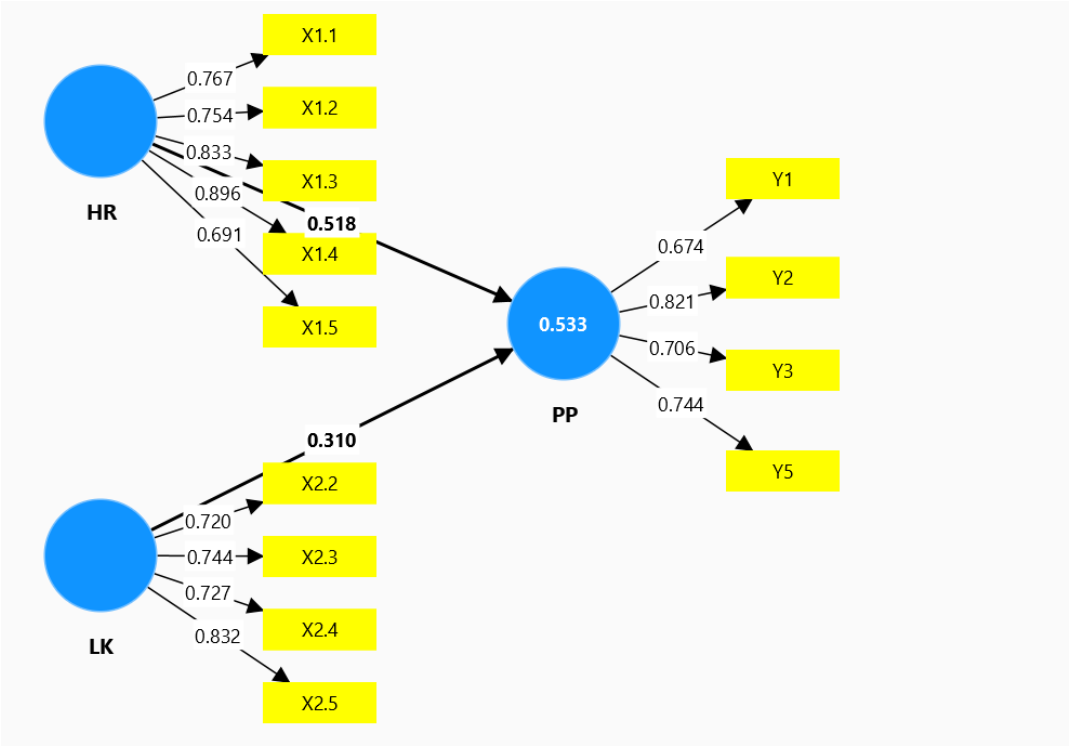
Berikut adalah *Graphical Output* awal sebelum memenuhi syarat *loading factor* lebih dari 0,5



Sumber: *Output* SmartPLS, diolah peneliti (2024)

Gambar 4. 5
Graphical Outer After

Berikut adalah gambar yang sudah memenuhi *loading factor* yang telah memenuhi syarat dan nilai loading faktor lebih dari 0,5.



Sumber: *Output* SmartPLS, diolah peneliti (2024)

Model dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Human Relation* (X1) dicerminkan oleh 5 indikator, variabel Lingkungan Kerja (X2) dicerminkan oleh 4 indikator, variabel Produktivitas Pegawai (Y) dicerminkan oleh 4 indikator.

Terdapat dua indikator, X2.1 dan Y4, yang tereliminasi dari perhitungan *Cross Loading*. Indikator seperti ini dapat mengurangi reliabilitas komposit (*Composite Reliability*) dan *Average Variance Extracted* (AVE) dari konstruk, sehingga mengurangi kualitas model secara keseluruhan. *Loading indikator* terhadap konstruk asalnya berada di bawah batas yang disarankan (0,5), sehingga indikator ini dianggap kurang relevan dan tidak memberikan kontribusi yang signifikan

terhadap konstruk. Agar memenuhi validitas diskriminan dan kejelasan model, indikator harus memiliki *Cross Loading* yang signifikan.

4.2.2 Model Pengukuran (*Outer Model*)

1) Uji *Convergent Validity*

Convergent Validity. Nilai *Convergent Validity* adalah nilai loading faktor pada variabel laten beserta indikator-indikatornya. Nilai yang diinginkan > 0.7 bobot faktor (*Loading faktor*). *Discriminant Validity*. Nilai ini adalah nilai *cross loading* faktor yang berfungsi untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih tinggi dibandingkan dengan nilai loading pada konstruk yang lain (Wirawan, Andi Andika, Sjahruddin, Herman, Razak 2019). Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai *loading factor* 0.5 – 0.6 masih dianggap cukup (Ghozali, 2015:74).

Tabel 4.6 *Loading Factor*

Item	***Human Relation***	**Lingkungan Kerja**	**Produktivitas Pegawai**
X1.1	0.767		
X1.2	0.754		
X1.3	0.833		
X1.4	0.896		
X1.5	0.691		
X2.1		0.720	
X2.2		0.744	
X2.3		0.727	
X2.4		0.832	
Y1			0.674

Y2			0.821
Y3			0.706
Y4			0.744

Sumber: *Output* SmartPLS, diolah Peneliti (2024)

Nilai *Outer Loading* untuk setiap item yang mengukur variabel *Human Relation* ditunjukkan pada X1.1 sebesar 0.767, X1.2 sebesar 0.754, X1.3 sebesar 0.833, X1.4 sebesar 0.896, dan X1.5 sebesar 0.691. Untuk variabel Lingkungan Kerja, nilai *Outer Loading* setiap item adalah X2.1 sebesar 0.720, X2.2 sebesar 0.744, X2.3 sebesar 0.727, dan X2.4 sebesar 0.832. Sedangkan untuk variabel Produktivitas Pegawai, nilai *Outer Loading* setiap item adalah Y1 sebesar 0.674, Y2 sebesar 0.821, Y3 sebesar 0.706, dan Y4 sebesar 0.744. Berdasarkan tabel 4.7, dapat disimpulkan bahwa nilai atau skor *Outer Loading* untuk setiap item yang mewakili indikator berada di atas 0.5, yang menunjukkan bahwa item-item tersebut valid.

Tabel 4.7 *Nilai Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
Human Relation (X1)	0.626	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0.573	Valid
Prodktivitas Pegawai (Y)	0.545	Valid

Sumber: *Output* SmartPLS, diolah Peneliti (2024)

Pada Tabel 4.8, nilai AVE untuk variabel *Human Relation* (X1) adalah 0. 626, untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 0. 573, dan untuk variabel Produktivitas Pegawai (Y) adalah 0. 545. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dianggap valid karena AVE yang dimiliki telah tercapai, yaitu angka yang lebih dari 0,5.

2) Uji *Discriminant Validity*

Pengujian validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini benar-benar merupakan variabel yang berbeda, yang dibuktikan melalui ukuran nilai korelasi antar variabel. Penilaian validitas diskriminan dilakukan dengan memeriksa nilai muatan silang, di mana jika nilai item pernyataan suatu variabel terhadap variabel itu sendiri lebih besar dibandingkan dengan nilai terhadap variabel lain, maka validitas diskriminan dinyatakan valid. Hasil pengujian yang telah dilakukan disajikan dalam tabel 4.9.

Tabel 4.8 *Cross Loading*

Item	***Human Relation***	**Lingkungan Kerja**	**Produktivitas Pegawai**
X1.1	**0.767**	0.467	0.563
X1.2	**0.754**	0.184	0.554
X1.3	**0.833**	0.544	0.532
X1.4	**0.896**	0.569	0.579
X1.5	**0.691**	0.292	0.448
X2.2	0.403	**0.720**	0.402
X2.3	0.343	**0.744**	0.420
X2.4	0.452	**0.727**	0.472
X2.5	0.388	**0.832**	0.462
Y1	0.584	0.300	**0.674**
Y2	0.510	0.562	**0.821**
Y3	0.421	0.309	**0.706**
Y5	0.483	0.510	**0.744**

Sumber: *Output* SmartPLS, diolah Peneliti (2024)

3) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai seberapa konsisten indikator-indikator dalam mengukur hubungan antar variabel. Pengujian reliabilitas diukur berdasarkan nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. Sebuah variabel dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* dan/atau *Composite reliability* lebih besar dari 0,7. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.9 *Cronch'h Alpha dan Composite Reliability*

Variabel	***Cronch's Alpha***	***Composite Realibility***	**Keterangan**
Human Relation (X1)	0.848	0.855	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.751	0.754	Reliabel
Produktivitas Pegawai (Y)	0.720	0.729	Reliabel

Sumber: *Output* SmartPLS, diolah Peneliti (2024)

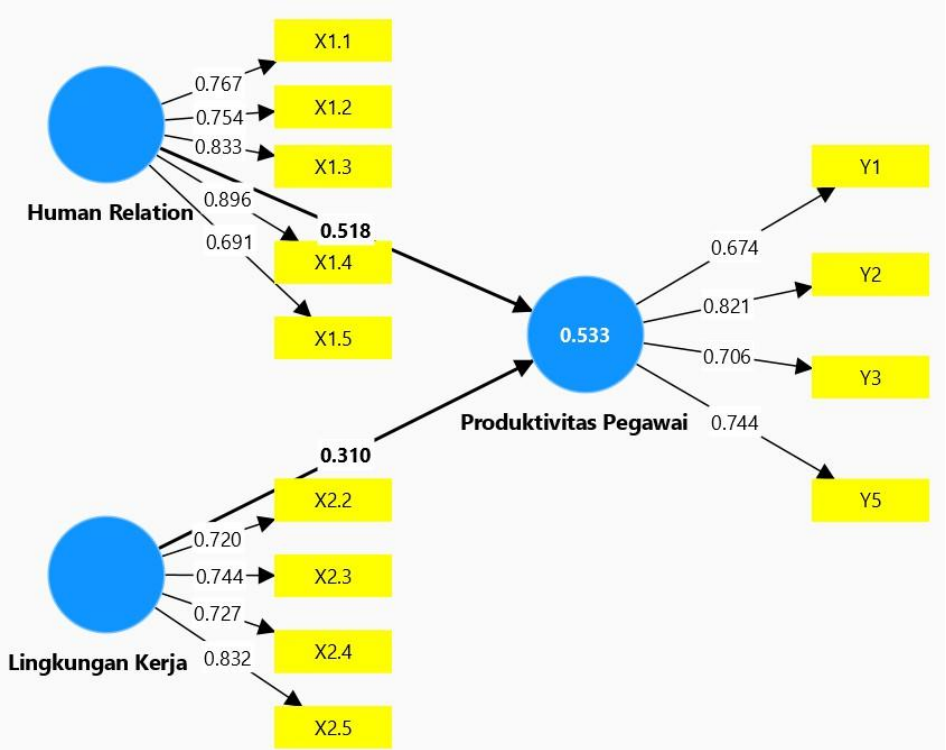
Hasil uji menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* serta *Composite reliability* untuk variabel *Human Relation* masing-masing adalah 0. 848 dan 0. 855. Sedangkan untuk variabel Lingkungan Kerja, nilai *Cronbach's alpha* serta *Composite reliability* adalah 0. 751 dan 0. 754. Untuk variabel Produktivitas Pegawai, nilai *Cronbach's alpha* serta *Composite reliability* masing-masing adalah 0. 720 dan 0. 729. Dengan demikian, karena semua nilai *Cronbach's alpha* serta *Composite reliability* dari setiap variabel melebihi 0,7, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tersebut reliabel.

4.2.3 Uji Hipotesis

Pengujian signifikansi hubungan antara variabel dilakukan dengan memperhatikan nilai T-Statistik dan P-Values pada uji *path coefficients* menggunakan metode *bootstrapping*. Supaya hipotesis diterima, nilai T-Statistik harus lebih besar dari 1,96. Di sisi lain, untuk menyatakan

bahwa hipotesis signifikan, nilai p-values harus lebih kecil dari 0,05. Evaluasi ini didasarkan pada nilai-nilai yang terdapat pada *path coefficients* dan efek tidak langsung (*indirect effect*).

Gambar 4.9 Uji Hipotesis



Sumber: *Output* SmartPLS, diolah peneliti (2024)

Tabel 4.10 *Direct Effect*

	***Original Sample* (O)**	***Sample Mean* (M)**	***Standard Deviation* (STDEV)**	***T Statistics* (|O/STDEV|)**	***P Values***

***Human Relation* (X1) ➔ Produktivitas Pegawai (Y)**	0.158	0.513	0.141	3.659	0.000
Lingkungan Kerja (X2) ➔ Produktivtas Pegawai	0.310	0.342	0.138	2.247	0.025

Sumber: *Output* SmartPLS, diolah Peneliti (2024)

H1: *Human Relation* (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung variabel *Human Relation* terhadap Produktivitas Pegawai, diperoleh nilai t-statistik 3. 659 yang lebih besar dari 1. 96 dan p-value 0. 00 yang kurang dari 0. 05. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa Human Relation memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Pegawai, dengan demikian **H1 diterima**.

H2: Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai, diperoleh nilai t-statistik 2. 247 yang lebih besar dari 1. 96 dan *p-value* 0. 025 yang kurang dari 0. 05. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Pegawai, dengan demikian **H1 diterima**.

Tabel 4.11 *Indirect Effect*

	***Original Sample* (O)**	***Sample Mean* (M)**	***Standard Deviation* (STDEV)**	***T Statistics* (|O/STDEV|)**	***P Values***
***Human Relation* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) ➔ Produktivitas Pegawai (Y)**	0.167	0.199	0.106	1.573	0.116

Sumber: *Output* SmartPLS, diolah Peneliti (2024)

H3*: Human Relation* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung, variabel *Human Relation* dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai, diperoleh nilai t-statistik 1. 573 yang kurang dari 1. 96 dan p-value 0. 116 yang lebih besar dari 0. 05. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel *Human Relation* dan Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Pegawai, dengan demikian **H3 ditolak.**

4.3 Pembahasan

Berikut akan dipaparkan pembahasan mengenai hubungan antar variabel yang telah dihipotesiskan sebelumnya.

4.3.1 Pengaruh *Human Relation* terhadap Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Human Relation* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai. Hubungan antara variabel *Human Relation* dan Produktivitas Pegawai menghasilkan nilai t-statistik sebesar 3. 659, yang lebih besar dari 1. 96, dan p-value sebesar 0. 00, yang lebih kecil dari 0.

05. Ini menunjukkan bahwa semakin baik hubungan antar Pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja Pegawai adalah menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Ketika hubungan antara atasan dan bawahan, serta antar rekan kerja, berjalan dengan baik, rasa saling percaya dan kebersamaan akan tumbuh. Ini dapat menciptakan rasa nyaman dan mendukung kerjasama yang lebih baik, sehingga tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan dengan lebih efisien. Komunikasi yang lancar juga mempermudah penyampaian instruksi atau saran antar Pegawai, serta meminimalisir kesalahpahaman, sehingga koordinasi kerja menjadi lebih efektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh beberapa peneliti, seperti Anggi Siska Madona, Dewi Rismayanti, Dhelsia Sekar Ayuni Elsa Intan Septiana (2023), Boby Hendra Widodo, Febsri Susanti (2019), Desti Ayu Sugianti, Renny Sri Purwanti, M. Aziz Basari (2020), dan Sri Muliyani (2019), yang menemukan bahwa *Human Relation* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik hubungan antar individu, maka kinerja Pegawai juga akan meningkat. Pendapat ini sejalan dengan pendapat Munasef (2008:122), yang menjelaskan bahwa *Human Relation* adalah bentuk hubungan formal maupun informal antara pimpinan dan bawahan, atau antar bawahan, dalam upaya memperkuat kerjasama yang harmonis untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Hubungan kerja yang harmonis akan menciptakan kenyamanan bagi Pegawai dalam menyelesaikan tugas dan berpengaruh positif terhadap kinerja mereka.

Dalam perspektif Islam, *Human Relation* bukan hanya pendekatan pemikiran dalam hubungan kemanusiaan, melainkan merupakan tata nilai yang mendasari interaksi sosial yang manusiawi, untuk memenuhi hak dan kewajiban antar sesama manusia. Sebelumnya telah dijelaskan pengertian umum tentang *Human Relation*, dan pada bagian ini akan

dibahas lebih lanjut mengenai konsep dasar *Human Relation* dalam perspektif Islam. Dalam Al-quran terdapat beberapa ayat yang dapat dijadikan landasan filosofi tentang makna *Human Relation* seperti yang tersirat dalam ayat berikut:

ضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الذِلَّةُ أَيْنَ مَا ثُقِفُوا إِلَّا بِحَبْلٍ مِنَ ٱللَّ وَحَبْلٍ مِنَ النَّاسِ وَبَاءُوا بِغَضَبٍ مِنَ ٱللَّ وَضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الْمَسْكَنَةُ ۚ ۚذَٰلِكَ بِأَنَّهُمْ كَانُوا يَكْفُرُونَ بِآيَاتِ ٱللَّ وَيَقْتُلُونَ الْأَنْبِيَاءَ بِغَيْرِ حَ ٱقٍ ۚ ۚذَٰلِكَ بِمَا عَصَوْا وَكَانُوا يَعْتَدُونَ

Artinya: "Mereka diliputi suatu kehinaan dimana saja berada, kecuali bagi mereka yang berpegang (berpedoman) pada agama Allah dan tali perjanjian (hubungan) dengan sesama manusia" (Q.S Âli ‘Imrân [3]: 112).

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai. Hubungan antara variabel Lingkungan Kerja dan Produktivitas Pegawai menghasilkan nilai t-statistik sebesar 2. 247, yang lebih besar dari 1. 96, dan p-value sebesar 0. 025, yang lebih kecil dari 0. 05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik yang dialami, semakin meningkat pula kinerja pegawai.

Dengan kata lain, peningkatan lingkungan kerja yang kondusif akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas kinerja pegawai. Sebaliknya, jika terjadi penurunan kualitas lingkungan kerja, maka produktivitas kinerja pegawai juga akan cenderung menurun. Dari temuan ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Sedarmayanti and Rahadian 2018) yang mengungkapkan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, seperti ruang kerja yang bersih, tata letak yang baik, warna yang menyenangkan, peredaran udara yang cukup, pencahayaan yang memadai, kebisingan yang minimal, serta rasa aman dan kebersamaan antara atasan dan pegawai maupun antar sesama rekan kerja, sangat penting untuk menciptakan suasana yang mendukung kinerja yang optimal. Dengan lingkungan kerja yang mendukung, hasil kerja diharapkan dapat sesuai dengan yang diinginkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adhie Fasha Nurhadian (2019), Deni Sulistiawan, Sukisno S. Riadi, Siti Maria (2017), Khoirul Anam, Edy Rahardja (2017), dan Sri Muliyani (2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pandangan Wijayanto (2012:41), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja melibatkan seluruh elemen yang terkait dengan organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang baik berperan besar dalam meningkatkan produktivitas karyawan, karena lingkungan yang nyaman dapat memotivasi dan mendorong efisiensi serta prestasi kerja.

Dalam perspektif Islam, lingkungan kerja mencakup segala kegiatan manusia yang berkaitan dengan ruang dan waktu. Lingkungan ruang meliputi bumi, air, hewan, tumbuh-tumbuhan, serta semua yang ada di atas maupun di dalam bumi, yang diciptakan oleh Allah SWT untuk memenuhi kebutuhan umat manusia. Sebagai khalifah di bumi, manusia memiliki tanggung jawab untuk mengelola alam semesta demi kesejahteraan umat manusia, karena alam semesta diciptakan Tuhan untuk kepentingan manusia. Tanggung jawab ini mencakup interaksi antara manusia dengan sesamanya dan dengan alam, untuk mencapai tujuan penciptaannya. Dalam rangka tanggung jawab sebagai khalifah Allah tersebut, manusia mempunyai kewajiban untuk memelihara kelestarian alam. Seperti firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Qashasah: (77).

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۖ وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: "Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik".

4.3.3 Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, ditemukan bahwa variabel *Human Relation* dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai menunjukkan nilai t-statistik 1.573, yang lebih rendah dari 1.96, dan p-value 0.116, yang lebih besar dari 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Human Relation* dan Lingkungan Kerja tidak selalu menjadi faktor utama yang mempengaruhi peningkatan Produktivitas Pegawai.

Human Relation dan Lingkungan Kerja mungkin tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dalam beberapa situasi, karena ada faktor lain yang lebih dominan dalam menentukan kinerja individu. Faktor individu, seperti motivasi, keterampilan, dan komitmen sering kali memainkan peran yang lebih besar dalam produktivitas. Pegawai yang memiliki tujuan pribadi, target karir, atau dorongan internal cenderung tetap produktif meskipun Lingkungan Kerja atau *Human Relation* tidak optimal. Secara keseluruhan, meskipun *Human Relation* dan Lingkungan Kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kenyamanan dan motivasi, produktivitas pegawai juga dipengaruhi oleh faktor individu, kebijakan perusahaan, insentif, dan jenis

pekerjaan. Apabila faktor-faktor ini tidak mendukung, dampak positif dari *Human Relation* dan Lingkungan Kerja mungkin tidak terlalu signifikan.

Dalam pandangan Islam, bekerja memiliki makna yang lebih luas daripada sekedar aspek ekonomi. Tujuan pekerjaan dalam filosofi Islam tidak hanya berfokus pada kesenangan, kenyamanan, atau pemenuhan keinginan hawa nafsu yang tidak terbatas, tetapi lebih pada pekerjaan yang membantu manusia memenuhi kewajiban mereka terhadap Allah SWT sebagai hamba-Nya. Firman Allah pada surat Al-Mulk: (15)

وُ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُو الا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا
وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۖ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya: "Dia yang menjadikan bumi untukmu dengan mudah kamu jalani, maka berjalanlah kamu beberapa penjurunya dan makanlah rezeki Allah, dan kepada-Nya (kamu) berbangkit." Dan firman-Nya: "Di antara rahmat-Nya, ialah mengadakan untukmu malam dan siang supaya bersenag-senang pada waktu malam hari dan mencari kurnia-Nya (penghidupan siang hari), mudah-mudahan kamu bersyukur kepada-Nya".

BAB 5
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik ringkasan atau kesimpulan sebagai berikut:

a. *Human Relation* berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Pegawai. Menunjukkan bahwa semakin tinggi *Human Relation* yang dialami akan terjadi peningkatan produktivitas kinerja pegawai.
b. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Pegawai. Menunjukkan bahwa semakin tinggi Lingkungan Kerja yang dialami akan meningkatkan serta menumbuhkan produktivitas kinerja pegawai.
c. *Human Relation* dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Pegawai. Menunjukkan bahwa *Human Relation* dan Lingkungan kerja adalah faktor penting dalam kenyamanan dan motivasi, tetapi produktivitas pegawai juga sangat dipengaruhi oleh faktor individu, kebijakan, insentif, dan jenis pekerjaan. Jika faktor-faktor lain ini kurang mendukung, maka dampak positif dari *Human Relation* dan Lingkungan kerja bisa jadi tidak cukup signifikan

5.2 Saran

Penulis menyampaikan beberapa saran diantaranya:

1. Bagi Pegadaian Kota Malang:
   a. Penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh Pegadaian Kota Malang sebagai bahan evaluasi dan acuan untuk memperbaiki serta meningkatkan kinerja para pegawai di seluruh kantor dan unit Pegadaian di wilayah Kota Malang.
2. Bagi Peneliti selanjutnya:
   a. Disarankan untuk meneliti kembali hubungan antara variabel *Human Relation* dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai,

terutama yang tidak menunjukkan pengaruh, dalam penelitian di masa depan.

b. Temuan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau referensi dalam penelitian atau kajian ilmiah terkait.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, Muhson. 2016. “Teknik Analisis Kualitatif.” *Makalah Teknik Analisis II* 1–7.

Amin, Nur Fadilah, Sabaruddin Garancang, and Kamaluddin Abunawas. 2023. “Populasi Dalam Penelitian Merupakan Suatu Hal Yang Sangt Penting, Karena Ia Merupakan Sumber Informasi.” *Jurnal Pilar* 14(1):15–31.

Ariani, Dina Riskha, Sri Langgeng Ratnasari, and Rona Tanjung. 2020. “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Super Box Industries.” *Jurnal Dimensi* 9(1):74–86. doi: 10.33373/dms.v9i1.2325.

Balaka, Muh Yani. 2022. “Metode Penelitian Kuantitatif.” *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif* 1:130.

Busro, Muhammad. 2018. “Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* 391.

Dwi Urip Wardoyo, Sonya Theresia Sinaga, Anggi Mawarni. 2023. “Kerangka Konseptual Dalam Akuntansi.” *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia* 2(4):803–9.

Halim, Rispayani. 2020. “Implementasi Human Relations Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Perusahaan Roti Jordan.”

Iqbal, Muhammad, and Endang Susilo Wardani. 2024. “PENGARUH HUMAN RELATION DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN WAREHOUSE PT. TALKINDO SLAKSA ANUGRAH TANGERANG SELATAN.” *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation* 2(4).

Janna, Nilda Miftahul, and Herianto. 2021. “Artikel Statistik Yang Benar.” *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)* (18210047):1–12.

Josephine. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla).” *Jurnal AGORA* 5(3):1–8.

Juliandi, A. 2018. “Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLs.” *Jangan Belajar* 1(was):1–4.

Krisna Murti Wardana, S. (2022). Pengaruh Human Relation dan Karakteristik Individu Terhadap Produktifitas Kerja (RSUD Tidar Magelang.

Lek, Milka. 2022. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Aimas Kabupaten Sorong.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11(3):870–79.

Lina, Sri, and Ayem Karlina. 2021a. “Pengaruh Teknologi Informasi, Budaya Organisasi Dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Kasus PT. Pegadaian Cabang Dompu Soriutu).” *PRIVE: Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan* 4(2):1–13.

Lina, Sri, and Ayem Karlina. 2021b. “Pengaruh Teknologi Informasi, Budaya Organisasi Dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Kasus PT. Pegadaian Cabang Dompu Soriutu).” *PRIVE: Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan* 4(2):1–13.

Mariane, Ine. 2019. “Human Relations Human Relations.” 1–88.

Mayssara A. Abo Hassanin Supervised, Affiifi. 2014. “Sugiyono 2015.” *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* 5253004(021):1–15.

Nafukho, Fredrick Muyia, Beverly J. Irby, Roya Pashmforoosh, Rafael Lara-Alecio, Fuhui Tong, Mary E. Lockhart, Walid El Mansour, Shifang Tang, Matthew Etchells, and Zhuoying Wang. 2022. “Training Design in Mediating the Relationship of Participants’ Motivation, Work Environment, and Transfer of Learning.” *European Journal of Training and Development* 47(10):112–32. doi: 10.1108/EJTD-06-2022-0070.

Nugroho, Yudhinanto Cahyo. 2020. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung.” *Business and Enterpreneurship Journal (BEJ)* 1(2). doi: 10.57084/bej.v1i2.663.

Panjaitan, Maludin, Sunyoto. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.” *Management Analysis Journal* 3(12):1–12.

Purwanto, Nfn. 2019. “Variabel Dalam Penelitian Pendidikan.” *Jurnal Teknodik* 196–215. doi: 10.32550/teknodik.v0i0.554.

Purwanza dkk., Sena Wahyu. 2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi*.

Putra, Yohan Dwi, and Ade Sobandi. 2019. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.” *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 4(1):127. doi: 10.17509/jpm.v4i1.14963.

Putu Ayu Sukaeni, Ni, Yeyen Komalasari, Ni Putu Dyah Krismawintari, and Prorgram Studi Manajemen. 2024. “The Influence of Human Relations, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance at Mercure Hotel Kuta Beach Bali Pengaruh Human Relation, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Mercure Hotel Kuta Beach Bali.” 3(3).

Sedarmayanti, Sedarmayanti, and Nunur Rahadian. 2018. “Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi.” *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi* 15(1):63–77. doi: 10.31113/jia.v15i1.133.

Siagian, Tomy Sun, and Hazmanan Khair. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1):59–70. doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2241.

Tara Panjang, Jesno, and I. Wayan Suana. 2022. “Interaksi Sosial Antara Masyarakat Pendatang Dengan Masyarakat Lokal Di Desa Tanambanas Kecamatan Umbu Ratu Nggay Kabupaten Sumba Tengah Nusa Tenggara Timur Social Interaction Between Immigrants and Local Communities in Tanambanas Village, Umbu Ratu Nngga.” *Jurnal Nirwasita* 3(1):67–72.

Utami, N. W. M. S. (2023). PENGARUH HUMAN RELATION, KECERDASAN EMOSIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPD DESA ADAT KEROBOKAN BADUNG (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).

Wahyuningsih, Sri. 2019. “Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.” *Jurnal Warta* 60(April):91–96.

Wibowo, Mukti, Mochammad Al, Musadieq Gunawan, and Eko Nurtjahjono. 2014. *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*. Vol. 16.

Wirawan, Andi Andika, Sjahruddin, Herman, Razak, Nurlaely. 2019. “Pengaruh Kualitas Produk Dan Lokasi Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Intervening Pada Lamuna Coffee Di Kabupaten Bone.” *Jurnal Organisasi Dan Manajemen* 10(1):15–26.

Yam, Jim Hoy, and Ruhiyat Taufik. 2021. “Hipotesis Penelitian Kuantitatif.” *Perspektif : Jurnal Ilmu Administrasi* 3(2):96–102. doi: 10.33592/perspektif.v3i2.1540.

Yuliani, Oleh Mery. 2017. “Volume 4 ๅ Nomor 1ๅ PENGARUH HUMAN RELATION DAN KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI: STUDI PADA DINAS KOPERASI, USAHA KECIL MENENGAH DAN PERDAGANGAN KABUPATEN CIAMIS.” 4.

Lampiran

Lampiran 1 Lembar Kuisioner

Kuisioner: "Pengaruh *Human Relation* dan Lingkugan kerja terhadap Produktivitas pegawai di Pegadaian Kota Malang"

Nama saya Muhammad Irfan Fauzi, mahasiswa S1 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang. Dengan hormat, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner yang saya susun dengan judul "Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai di Pegadaian Kota Malang (Studi Kasus Pegadaian Kota Malang)". Kuesioner ini bertujuan untuk keperluan akademik sebagai bagian dari penelitian tugas akhir saya. Oleh karena itu, saya sangat berharap Bapak/Ibu/Saudara/i dapat meluangkan waktu untuk menjawab beberapa pertanyaan dalam kuesioner ini.

A. Identitas Responden

Jenis kelamin	: L / P
Jabatan	:
Usia	: (1). 25-30 Tahun (2). 31-35 Tahun (3). 36-40 Tahun (4). 41-45 Tahun.

B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan saksama sebelum mulai menjawab.
2. Pilih salah satu jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda (√) pada opsi yang menurut anda paling tepat. Berikan tanda (√) di kolom yang paling sesuai dengan pilihan anda.
3. Setiap responden diminta untuk memilih hanya satu jawaban.
4. Jawaban atas pernyataan diberikan menggunakan skala Likert dengan penjelasan untuk setiap nilai skala sebagai berikut:

Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Kuisioner *Human Relation*

No	Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Tegur sapa sesama pegawai di tempat kerja dapat meningkatkan hubungan baik antar pegawai.					
2	Sering mengobrol dengan sesama pegawai ditempat kerja membantu mempererat hubungan antar pegawai.					
3	Saya selalu berbagi cerita/masalah pribadi saya dengan pegawain lain di tempat kerja.					
4	Saya lebih memilih diam ketika memiliki masalah dengan pegawai lain ditempat kerja.					
5	Di tempat kerja pernah mengadakan diskusi bersama ketika memiliki masalah antar pegawai.					

Kuisioner Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya selalu mempelajari hal-hal baru atau mengembangkan keterampilan baru ditempat kerja.					
2	Saya sering menemui situasi kerja yang memerlukan pemecahan masalah kompleks.					
3	Ditempat kerja saya memiliki fasilitas yang mencukupi bagi para pegawai.					
4	Fasilitas merupakan faktor paling penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai di tempat kerja.					
5	Saya merasa nyaman dan bersemangat dengan lingkungan kerja yang baik di tempat kerja					

Kuisioner Produktivitas Pegawai

No	Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya selalu merencanakan dan mengatur prioritas tugas-tugas untuk mencapai hasil yang diinginkan secara efektif.					
2	Saya memiliki strategi untuk mengatasi gangguan atau distraksi yang menghambat pencapaian hasil dalam pekerjaan saya.					
3	Semangat kerja adalah salah satu faktor yang membantu saya meningkatkan produktivitas kerja saya.					
4	Saya merasa memiliki akses yang cukup terhadap pelatihan atau kursus yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan saya.					
5	Setiap hari saya selalu melakukan peninjauan atau evaluasi terhadap pekerjaan saya sendiri untuk memastikan mutu yang optimal.					

Lampiran 2 Data Responden

Pernyataan *Human Relation*				
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
4	4	4	4	4
4	4	3	3	3
4	3	4	4	4
3	3	3	3	3
4	4	4	4	4
4	4	3	3	3
4	4	4	4	4

4	3	3	3	3
4	4	1	2	4
4	3	3	3	4
4	4	4	4	3
4	4	4	4	4
4	4	3	3	3
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	3	3	3
4	4	4	4	4
4	4	3	3	3
4	4	4	4	4
4	3	3	3	3
3	4	4	4	4
4	4	4	4	4
3	4	3	3	3
4	4	4	4	4
4	3	4	3	3
3	3	3	3	3
4	4	4	4	4
4	4	3	3	3
4	4	4	4	4
3	3	3	3	3
4	4	4	4	4
4	4	3	3	3
4	4	4	4	3
3	4	3	3	3
4	4	4	4	4
3	4	3	3	3
4	4	4	4	4
3	3	3	3	3
4	4	4	4	1
4	4	3	3	3
4	4	4	4	4
3	3	3	3	3
4	4	4	4	4
3	3	3	3	3
4	4	4	4	4
3	3	3	3	3
4	4	4	4	4

3	3	3	3	3
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
3	3	3	3	3
4	4	4	4	4
3	3	3	3	3
4	4	4	4	4
3	3	3	3	3
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
3	3	3	3	3
4	4	4	4	4
4	4	4	3	3

Penyataan Lingkungan Kerja			
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
4	4	4	4
3	3	3	3
4	4	4	4
3	3	3	3
4	4	4	4
3	3	3	3
4	4	4	4
3	3	4	4
3	3	3	4
4	3	3	3
4	4	4	4
4	4	4	4
3	3	3	3
4	3	4	4
4	4	4	4
3	4	4	3
4	3	3	3
3	4	4	4
4	3	3	3
3	4	4	4
3	3	3	3
4	4	4	4
3	3	3	3

4	3	4	4
4	4	3	4
4	3	4	3
3	4	3	4
4	3	4	3
3	4	3	4
3	3	4	3
4	3	4	4
3	3	3	3
4	4	4	4
3	3	3	3
2	2	4	2
3	3	2	3
4	4	4	4
4	4	3	3
4	4	4	4
3	3	3	3
4	4	4	4
3	3	3	3
4	4	4	4
4	4	3	4
4	4	4	4
3	3	4	4
4	4	4	4
3	3	3	3
4	4	4	4
4	4	4	4
3	3	3	3
3	4	4	4
3	3	3	4
4	4	4	4
3	3	4	4
4	4	3	3
3	3	4	4
4	4	3	3
3	3	4	4
4	2	4	4

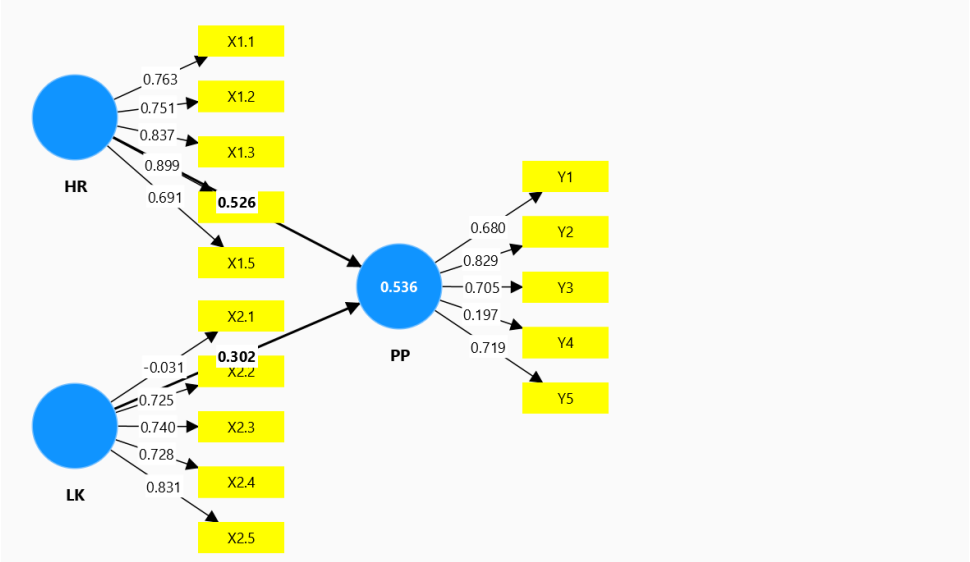
Pernyataan Produktivitas Pegawai			
Y1	Y2	Y3	Y4
4	4	4	4
4	4	4	3
4	4	4	2
4	3	3	3
4	4	4	4
4	3	3	3
4	3	4	4
3	3	3	3
4	4	4	4
3	3	3	3
4	4	4	4
4	4	4	4
4	3	3	3
4	4	4	4
4	4	3	4
3	3	3	4
4	4	4	3
4	4	3	4
3	4	3	3
4	4	3	4
3	3	4	4
4	4	4	4
4	3	3	3
4	4	4	4
4	4	4	3
4	3	3	4
4	4	4	4
4	4	3	3
4	4	4	4
3	3	3	4
4	3	4	4
4	3	3	3
4	4	4	4
4	3	4	3
4	4	4	4
4	3	3	3
4	4	4	4
3	3	3	3

3	4	4	4
3	3	3	3
4	4	3	4
3	3	4	3
4	4	3	4
3	3	3	3
4	4	4	4
3	4	4	3
4	4	4	4
3	3	3	3
4	4	4	4
4	4	4	4
3	3	4	3
4	4	4	4
3	3	3	3
4	4	4	4
3	4	3	3
4	4	4	4
4	3	3	3
3	4	4	4
4	3	3	3
4	4	4	4

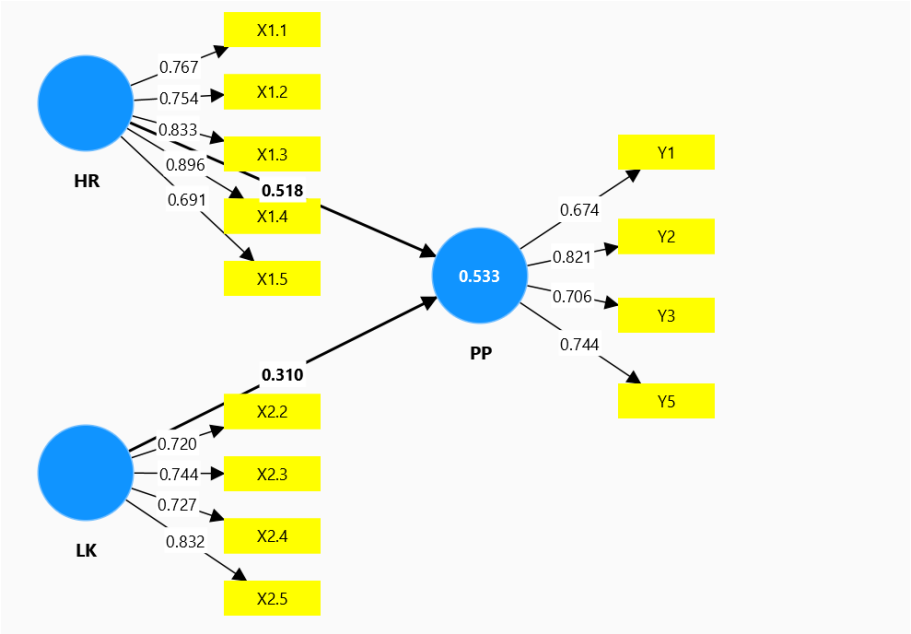
Lampiran 3 Hasil Uji Olah Data

1. Gambar *Graphical Output*

Before



After



2. Hasil Uji Loading Factor

Outer loadings - Matrix

	Human Relation	Lingkungan Kerja	Produktivitas Pegawai
X1.1	0.757		
X1.2	0.719		
X1.3	0.859		
X1.4	0.914		
X1.5	0.686		
X2.2		0.728	
X2.3		0.736	
X2.4		0.732	
X2.5		0.826	
Y1			0.670
Y2			0.824
Y3			0.709
Y5			0.743

3. Hasil Uji Construct Realibility dan Validity

Construct reliability and validity - Overview

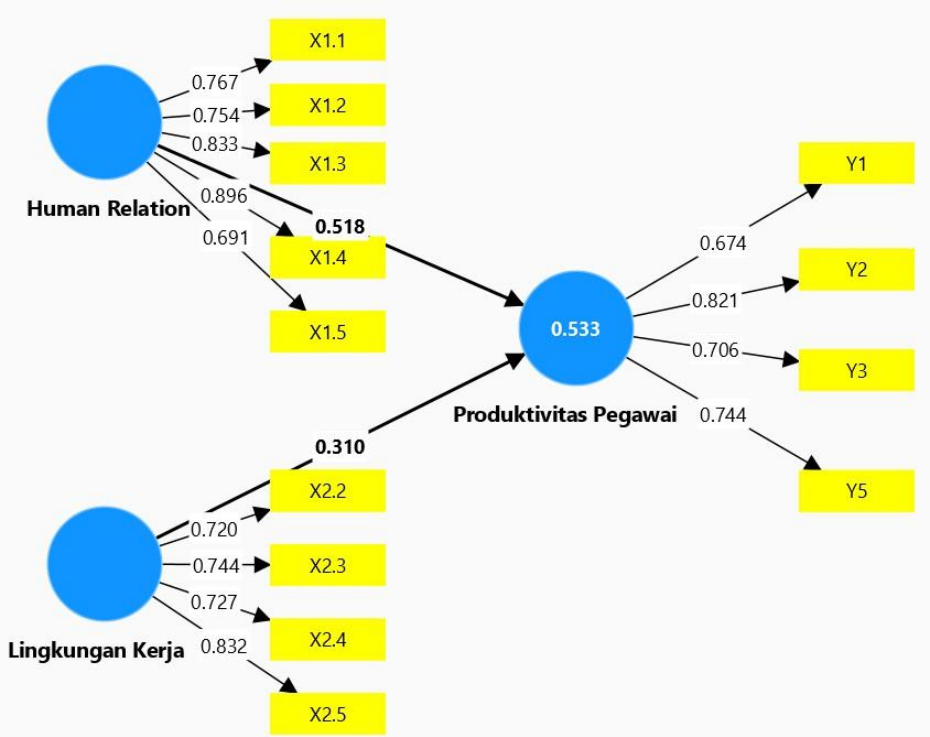
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Human Relation	0.848	0.871	0.892	0.627
Lingkungan Kerja	0.751	0.752	0.843	0.573
Produktivitas Pegawai	0.720	0.730	0.827	0.545

4. Hasil Uji Cross Loading

Discriminant validity - Cross loadings

	Human Relation	Lingkungan Kerja	Produktivitas Pegawai
X1.1	0.757	0.468	0.562
X1.2	0.719	0.185	0.552
X1.3	0.859	0.548	0.533
X1.4	0.914	0.571	0.579
X1.5	0.686	0.293	0.447
X2.2	0.420	0.728	0.403
X2.3	0.357	0.736	0.420
X2.4	0.466	0.732	0.472
X2.5	0.400	0.826	0.462
Y1	0.567	0.300	0.670
Y2	0.514	0.563	0.824
Y3	0.427	0.310	0.709
Y5	0.477	0.511	0.743

5. Gambar Uji Hipotesis



6. Hasil Uji Path Coefficient

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values

Copy to Excel/Word | Copy to R

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Human Relation -> Lingkungan Kerja	0.547	0.579	0.089	6.127	0.000
Human Relation -> Produktivitas Pegawai	0.508	0.498	0.154	3.296	0.001
Lingkungan Kerja -> Produktivitas Pegawai	0.306	0.334	0.147	2.080	0.038

7. Hasil Uji Specific Indirect Effect

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values

Copy to Excel/Word | Copy to R

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Human Relation -> Lingkungan Kerja -> Produktivitas Pegawai	0.167	0.199	0.106	1.573	0.116

Lampiran 4 Hasil Plagiasi

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:
Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :
Nama : Muhammad Irfan Fauzi
NIM : 200501110138
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI DI PEGADAIAN KOTA MALANG**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
21%	18%	9%	11%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 10 Desember 2024
UP2M

Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 5 Konsultasi

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM	: 200501110138
Nama	: Muhammad Irfan Fauzi
Fakultas	: Ekonomi
Program Studi	: Manajemen
Dosen Pembimbing	: Ryan Basith Fasih Khan, M.M
Judul Skripsi	: PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI DI PEGADAIAN CABANG MALANG

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	4 Agustus 2023	Outline penelitian	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	5 Oktober 2023	Bimbingan judul peneltian	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	8 Maret 2024	bimbingan bab 1	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	20 Maret 2024	Bimbingan Bab 2	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	20 Maret 2024	Bimbingan Revisi Bab 2	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	30 April 2024	Bimbingan Bab 1-3	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	14 Mei 2024	Bimbingan revisi terakhir Bab 1-3	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	19 November 2024	Bimbingan revisian seminar proposal + bab 4 dan 5	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
9	22 November 2024	Bimbingan terkait Hasil revisian tanggal tentang pengurangan/menghilangkan sub bab R-Square/Q-square dan penambahan alasan/penjelasan eliminasi 2 indikator sebelum sub bab Outer model pada page 72-73	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi

Lampiran 6 Data Diri Penulis

Nama Lengkap	: Muhammad Irfan Fauzi
Tempat, Tanggal Lahir	: Tanah Grogot, 21 September 2001
Alamat	: Jl. Bantaran Barat II No. 30, Tulusrejo, Lowokwaru, Kota Malang
Telepon/HP	082158771919
E-mail	: muhammadirfanfauzi21@gmail.com

Pendidikan Formal

2017 – 2020 : MAN Insan Cendekia Paser

2020 – 2025 : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang